3 1761 11649301 6

Government
Publications

Government
Publications


Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/31761116493016

Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 1

Friday, June 6, 1980
Wednesday, June 18, 1980
Wednesday, July 2, 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 1

Le vendredi 6 juin 1980
Le mercredi 18 juin 1980
Le mercredi 2 juillet 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Employment Opportunities for the '80s

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur les

Perspectives d'emploi pour les années 80

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

INCLUDING:

The First Report

Y COMPRIS:

Le premier rapport

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

27580—1

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:
Mr. Gilles Marceau,
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:
M. Gilles Marceau,
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

ORDERS OF REFERENCE

Friday, May 23, 1980

ORDERED,—That a Special Committee of the House of Commons, to be composed of seven Members to be named at a later date, be appointed to act as a Parliamentary Task Force on Critical Skills for the '80s, to examine and report upon shortages in skilled trades and higher-skill occupations in Canada in view of economic development requirements of the 1980s and to recommend initiatives that the committee sees fit, to review existing federal policies and programs intended to deal with skill shortages and to seek the views of industrial, labour, voluntary, human resource and educational specialists in this matter;

That the Committee have all of the powers given to Standing Committees by section (8) of Standing Order 65;

That the Committee have the power to retain the services of expert, professional, technical and clerical staff as may be deemed necessary;

That the Committee, its subcommittees and Members of the Committee have the power, when the Committee deems it necessary, to adjourn or travel from place to place inside and outside Canada and that, when deemed necessary, the required staff accompany the Committee, subcommittees or Members of the Committee, as the case may be;

That the provisions of sections (4) and (9) of Standing Order 65 be suspended, unless otherwise agreed to by the said Committee, in application to the said Committee; and

That, notwithstanding the usual practices of this House, if the House is not sitting when an interim or final report of the Committee is completed, the Committee may make the said report public before it is laid before the House, but that, in any case the Committee shall report to the House finally no later than December 19, 1980.

ORDRES DE RENVOI

Le vendredi 23 mai 1980

IL EST ORDONNÉ,—Qu'un Comité spécial de la Chambre des communes, comprenant sept membres qui seront désignés à une date ultérieure, soit constitué aux fins suivantes: Pour faire fonction de groupe de travail parlementaire en matière de pénurie de spécialistes pour les années 80, chargé de faire des études et des rapports sur les pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada compte tenu des besoins du développement économique des années 80, et de recommander les initiatives qu'il jugera bonnes, de revoir les politiques et programmes fédéraux actuels destinés à pallier les pénuries des spécialistes et de s'informer des points de vue de spécialistes de l'industrie de la main-d'œuvre, du bénévolat, des ressources humaines et de l'enseignement en cette matière;

Que le Comité ait tous les pouvoirs conférés aux comités permanents par le paragraphe (8) de l'article 65 du Règlement;

Que le Comité soit habilité à retenir les services de conseillers pour les aider dans leur travail; et aussi à engager le personnel professionnel et de soutien nécessaire;

Que le Comité, ses sous-comités et ses membres soient habilités, lorsque le Comité le juge nécessaire, à se transporter ou voyager d'un lieu à un autre au Canada ou à l'étranger et que, lorsque cela est jugé nécessaire, le Comité, sous-comités ou membres du Comité, selon le cas, soient accompagnés des employés dont ils ont besoin;

Que l'application des dispositions des paragraphes (4) et (9) de l'article 65 du Règlement à ce Comité soit suspendue, sauf si le Comité convient de ne pas la suspendre; et

Que, nonobstant la pratique habituelle de la Chambre, si la Chambre ne siège pas lorsqu'un rapport intérimaire ou final du Comité est terminé, le Comité puisse rendre ce rapport public avant de le déposer à la Chambre, mais que, dans tous les cas, le Comité fasse à la Chambre son rapport final au plus tard le 19 décembre 1980.

Wednesday, June 4, 1980

ORDERED,—That the Special Committee created on May 23, 1980, to act as a Parliamentary Task Force on Critical Skills for the '80s be composed of the following Members: Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow and Tobin.

ATTEST:

Le mercredi 4 juin 1980

IL EST ORDONNÉ,—Que le Comité spécial, institué le 23 mai 1980, pour faire fonction de groupe de travail en matière de pénurie de spécialistes pour les années 80, se compose des députés dont les noms suivent: Messieurs Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow et Tobin.

ATTESTÉ:

Pour le Greffier de la Chambre des communes

Le Greffier adjoint

MARCEL R. PELLETIER

Clerc Assistant

For the Clerk of the House of Commons

REPORT TO THE HOUSE

Thursday, July 3, 1980

The Special Committee on Critical Skills for the '80s has the honour to present its

FIRST REPORT

In relation to its Order of Reference of Friday, May 23, 1980, your Committee recommends that its official name, as used in all House of Commons documents and in your Committee's dealings with the public, be changed from "Critical Skills for the '80s" to "Employment Opportunities for the '80s" in English, and in French from "Pénurie de spécialistes pour les années 80" to "Perspectives d'emploi pour les années 80".

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issue No. 1*) is tabled.

Respectfully submitted,

Le président

WARREN ALLMAND

Chairman

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le jeudi 3 juillet 1980

Le Comité spécial sur la pénurie de spécialistes pour les années 80 a l'honneur de présenter son

PREMIER RAPPORT

Conformément à son Ordre de renvoi du vendredi 23 mai 1980, votre Comité recommande que son nom officiel, tel qu'indiqué sur tous les documents de la Chambre des communes et employé dans les relations de votre Comité avec le public, soit changé pour lire: «Perspectives d'emploi pour les années 80» au lieu de «Pénurie de spécialistes pour les années 80», en français, et en anglais: «Employment Opportunities for the '80s» au lieu de «Critical Skills for the '80s».

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages s'y rapportant (*Fascicule nº 1*) est déposé.

Respectueusement soumis,

MINUTES OF PROCEEDINGS

FRIDAY, JUNE 6, 1980
(1)

[*Text*]

The Special Committee on Critical Skills for the '80s met at 12:22 o'clock p.m. this day for the purpose of organization.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Orlikow and Tobin.

The Clerk of the Committee presided over the election of the Chairman of the Committee.

Mr. Lonsdale seconded by Mr. Tobin moved,—That the Honourable Warren Allmand do take the Chair of this Committee as Chairman.

The question being put on the motion, it was agreed to and Mr. Allmand was invited to take the Chair.

The Chairman thanked the members of the Committee for the honour bestowed on him and called for motions to elect a Vice-Chairman.

Mr. Tobin moved,—That Mr. Marceau be elected Vice-Chairman of this Committee.

And debate arising thereon;

The motion was allowed to stand.

The Committee proceeded to discuss matters of agenda and procedure relating to its Order of Reference.

On motion of Mr. Orlikow, it was agreed,—That the Chairman be authorized to hold meetings to receive and authorize the printing of evidence when a quorum is not present, provided that representatives of at least two parties are present.

The Committee resumed discussion of matters of agenda and procedure.

At 1:33 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

WEDNESDAY, JUNE 18, 1980
(2)

The Special Committee on Critical Skills for the '80s met at 3:08 o'clock p.m. this day for the purpose of organization, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow and Tobin.

The Committee resumed consideration of the motion made by Mr. Tobin,—"That Mr. Marceau be elected Vice-Chairman of this Committee," which had previously been allowed to stand.

Mr. McDermid moved,—That the motion be amended to read,—"That Mr. Marceau and Mr. Hawkes be elected Vice-Chairmen of this Committee."

The amendment was agreed to.

The motion, as amended, was agreed to.

On motion of Mr. Tobin it was agreed,—That the Committee print 1,000 copies of its Minutes of Proceedings and Evidence.

On motion of Mr. Tobin it was agreed,—That if the Chairman and the Vice-Chairmen are unable to be present at a

PROCÈS-VERBAL

LE VENDREDI 6 JUIN 1980
(1)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur la pénurie de spécialistes pour les années 80 tient aujourd'hui à 12 h 22 sa séance d'organisation.

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Orlikow et Tobin.

Le greffier du Comité préside à l'élection du président du Comité.

M. Lonsdale, appuyé par M. Tobin, propose,—Que l'honorable Warren Allmand soit nommé président du Comité.

La motion, mise aux voix, est adoptée, et M. Allmand est invité à prendre place au fauteuil.

Le président remercie les membres du Comité de l'honneur qu'ils lui ont fait et les invite à présenter des motions en vue d'élire un vice-président.

M. Tobin propose que M. Marceau soit élu vice-président du Comité.

Le débat s'engage par la suite.

La motion est réservée.

Le Comité entreprend l'étude de questions relatives au programme et à la procédure concernant son ordre de renvoi.

Sur la motion de M. Orlikow, il est convenu,—Que le président soit autorisé, à défaut de quorum, à tenir des séances, à recevoir des témoignages et à en autoriser l'impression pourvu qu'au moins deux partis soit représentés.

Le Comité reprend l'étude des questions relatives au programme et à la procédure.

A 13 h 33, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MERCREDI 18 JUIN 1980
(2)

Le Comité spécial sur la pénurie de spécialistes pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 15 h 08, pour fins d'organisation, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow et Tobin.

Le Comité reprend l'étude de la motion de M. Tobin,—«Que M. Marceau soit élu vice-président du Comité», motion qui avait été réservée.

M. McDermid propose,—Que la motion soit modifiée ainsi:—«Que M. Marceau et M. Hawkes soient élus vice-présidents du Comité».

L'amendement est adopté.

La motion modifiée est adoptée.

Sur motion de M. Tobin, il est convenu,—Que le Comité fasse imprimer 1,000 exemplaires de ses procès-verbaux et témoignages.

Sur motion de M. Tobin il est convenu,—Que, si le président et les vice-présidents ne peuvent assister à une séance, le

meeting, the Chairman be authorized to contact another member of the Committee to act in his place.

On motion of Mr. Marceau it was agreed,—That the Chairman, on behalf of the Committee, direct the research staff in the preparation of studies, analyses and precis.

On motion of Mr. Tobin it was agreed,—That the Clerk be authorized to purchase such publications as may be required for the Committee's own use.

On motion of Mr. Marceau it was agreed,—That reasonable travelling and living expenses and a *per diem* allowance when required, in accordance with the scale approved by the Speaker, be paid to expert witnesses who have been requested to appear before the Committee.

On motion of Mr. Tobin it was agreed,—That the Committee retain the services of Mr. Murray Hardie in the capacity of Executive Director to the Committee.

The Committee proceeded to discuss matters of agenda and procedure relating to its future business.

On motion of Mr. Orlikow it was agreed,—That the Chairman communicate with the Premiers of the provinces, to acquaint them with the proposed work of the Committee and request their co-operation and advice.

On motion of Mr. Lonsdale it was agreed,—That the Chairman direct the arrangement of a schedule of meetings with witnesses previously discussed by the Committee, in accordance with its expressed priorities, to be presented to the Committee at its next meeting.

At 3:41 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

WEDNESDAY, JULY 2, 1980
(3)

The Special Committee on Critical Skills for the '80s met at 3:10 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Marceau, McDermid, Orlikow and Tobin.

Witnesses: From the Canadian Manufacturers Association: Mr. Peter Doyle, Manager, Industrial Relations and Social Affairs; *From INCO Metals Co. (Sudbury):* Mr. John Moland, Supervisor, Skills Training; *From Noranda Mines Ltd. (Toronto):* Mr. A. Taylor Redden, Director, Manpower Planning; *From The Steel Company of Canada Ltd. (Hamilton):* Mr. W. F. Wright, Assistant General Industrial Relations Manager; Mr. J. R. Pritchard, Manager, Construction Labour Relations.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The Chairman presented to the Committee a draft Report which is as follows:

In relation to its Order of Reference of Friday, May 23, 1980, your Committee recommends that its official name, as used in all House of Commons documents and in your Committee's dealings with the public, be changed from "Critical Skills for the '80s" to "Employment Opportunities for the '80s" in English, and in French from "Pénurie de

président soit autorisé à demander à un autre membre du Comité de le remplacer.

Sur motion de M. Marceau, il est convenu,—Que le président, au nom du Comité, donne les instructions voulues au personnel de recherche pour qu'il prépare des études, des analyses et des résumés.

Sur motion de M. Tobin, il est convenu,—Que le greffier soit autorisé à acheter les publications nécessaires pour l'usage exclusif du Comité.

Sur motion de M. Marceau, il est convenu,—Que des frais raisonnables de déplacement et de séjour et une indemnité journalière, lorsqu'il y a lieu, conformément à l'échelle approuvée par l'Orateur, soient versés aux experts qui ont été invités à comparaître devant le Comité.

Sur motion de M. Tobin, il est convenu,—Que le Comité retienne les services de M. Murray Hardie comme directeur exécutif du Comité.

Le Comité entreprend l'étude des questions figurant à l'ordre du jour de ses prochains travaux.

Sur motion de M. Orlikow, il est convenu,—Que le président communique avec les premiers ministres des provinces pour les informer du programme des travaux du Comité et solliciter leur coopération et leurs avis.

Sur motion de M. Lonsdale, il est convenu,—Que le président fixe le calendrier des séances auxquelles des témoins seront convoqués, conformément aux discussions qui ont déjà eu lieu à ce sujet et selon les priorités établies, et qui sera présenté au Comité à sa prochaine réunion.

A 15 h 41, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MERCREDI 2 JUILLET 1980
(3)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 15 h 10 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Marceau, McDermid, Orlikow et Tobin.

Témoins: De l'Association des manufacturiers canadiens: M. Peter Doyle, directeur, Relations industrielles et affaires sociales; *De INCO Metals Co. (Sudbury):* M. John Moland, chef, Formation en cours d'emploi; *De «Noranda Mines Ltd.» (Toronto):* M. A. Taylor Redden, directeur, Planification de la main-d'œuvre; *De «Steel Company of Canada Ltd.» (Hamilton):* Mr. W. F. Wright, directeur général adjoint des relations industrielles; M. J. R. Pritchard, directeur, Relations de travail en construction.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Le président présente au Comité un projet de rapport qui se lit comme suit:

Conformément à son Ordre de renvoi du vendredi 23 mai 1980, votre Comité recommande que son nom officiel, tel qu'indiqué sur tous les documents de la Chambre des communes et employé dans les relations de votre Comité avec le public, soit changé pour lire: «Perspectives d'emploi pour les années 80» au lieu de «Pénurie de spécialistes pour les

spécialistes pour les années 80" to "Perspectives d'emploi pour les années 80".

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issue No. 1*) is tabled.

On motion of Mr. Tobin, it was agreed,—That the draft Report be adopted as the Committee's First Report to the House and that the Chairman be instructed to present it to the House.

Mr. Doyle made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

At 5:28 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

années 80», en français, et en anglais: «Employment Opportunities for the '80s» au lieu de «Critical Skills for the '80s».

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages s'y rapportant (*Fascicule nº 1*) est déposé.

Sur motion de M. Tobin, il est convenu,—Que le projet de rapport soit adopté comme premier rapport du Comité à la Chambre et que l'on demande au président de le présenter à la Chambre.

M. Doyle fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

A 17 h 28, le Comité suspend ses travaux jsuqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Friday, June 6, 1980

• 1224

[*Text*]

The Clerk of the Committee: Honourable members, there is a quorum. Your first business is to elect a Chairman. I am ready to receive motions to that effect.

Mr. Lonsdale: I move that the honourable Warren Allmand do take the Chair of the Committee as Chairman.

Motion agreed to.

The Clerk: I declare Mr. Allmand the duly elected Chairman and invite him to take the Chair.

The Chairman: Thank you very much. The next item of business is to elect a Vice-Chairman. It is interesting to note that among the seven members on the Committee we have Mr. Hawkes from Calgary, Mr. Orlikow from Winnipeg, Mr. McDermid from the Toronto area, Mr. Lonsdale from Northern Ontario, Mr. Tobin from Newfoundland, myself from Southern Quebec and Mr. Gilles Marceau—the only French-Canadian—from Northern Quebec. That is a good distribution. Could we have a motion for the election of a Vice-Chairman?

• 1225

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, could we have a little bit of background about the tradition of special committees. Like, on Public Accounts, there is a chairman from the opposition and a vice-chairman from government. Is there any tradition associated with special task forces where the chairmanship might come from the government party and the vice-chairmanship from the opposition?

The Chairman: This is a new animal. We have had special committees before of the Senate and the House, special committees of an ordinary size, but we have not had these small, special task forces before. As you know, this was worked out as a result of negotiation between the parties.

First of all, this committee is quite different than the usual committee in that we are not defending any government proposal. There is no bill; there is no white paper or proposals. What we are doing is that we are really acting a bit like a royal commission, and I was even going to propose that when we sit for our meetings, we sit as a royal commission, so that instead of the chairman being up here, hearing the witnesses, we seven sit all together on that side of the table and do our questioning, with a complete open mind on examining what the witnesses have to say and asking all our questions as we see fit.

But I think it is very important for me to say that the reason I went and tried to get Mr. Marceau on the committee was so that we would have a thoroughly French-speaking vice-chairman for areas of the country that we will have to go into and deal with the public in French. As I have said, there is no tradition for committees like this but I think that that is

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le vendredi 6 juin 1980

[*Translation*]

Le greffier du Comité: Honorables membres, le quorum est réuni. Il vous faut tout d'abord élire un président. Je suis prêt à recevoir les motions à cet effet.

M. Lonsdale: Je propose que l'honorable Warren Allmand soit élu président du Comité.

La motion est adoptée.

Le greffier: Je déclare M. Allmand dûment élu président et je l'invite à venir présider la séance.

Le président: Merci beaucoup. Nous devons maintenant élire un vice-président. Notons que les sept membres du Comité sont M. Hawkes, de la ville de Calgary, M. Orlikow, de Winnipeg, M. McDermid, de la région de Toronto, M. Lonsdale, du Nord de l'Ontario, M. Tobin, de Terre-Neuve, moi-même, du Sud du Québec, et M. Gilles Marceau, le seul canadien-français, du Nord du Québec. C'est une bonne représentation. Quelqu'un veut-il proposer un candidat au poste de vice-président?

M. Hawkes: Monsieur le président, j'aimerais que vous nous donniez quelques renseignements sur les traditions des comités spéciaux. Au Comité des comptes publics, le président est un membre de l'opposition et le vice-président, un membre du gouvernement. J'aimerais savoir si, dans les comités spéciaux, on a coutume d'avoir pour président un membre du parti ministériel et comme vice-président un membre de l'opposition.

Le président: Notre Comité est quelque chose de tout à fait nouveau. Il y a eu auparavant des comités spéciaux du Sénat et de la Chambre, des comités spéciaux de taille ordinaire, mais il n'y a jamais eu auparavant de comités spéciaux aussi restreint que celui-ci. Comme vous le savez, cela découle de négociations entre les partis.

Premièrement, notre Comité est différent des comités habituels en ce sens que nous n'y défendons aucune proposition gouvernementale. Nous ne sommes pas saisis d'un projet de loi, nous ne sommes pas saisis d'un livre blanc ou d'un ensemble de propositions. En fait, nous allons travailler en quelque sorte comme une commission royale et j'allais d'ailleurs proposer que, lors de nos séances, nous siégions comme une commission royale, c'est-à-dire que nous nous asseyions tous de ce côté-là de la table, au lieu que le président soit ici, à la tête. Ainsi, nous pourrons analyser en toute tranquilité les dépositions des témoins et nous pourrons leur poser toutes les questions que nous souhaitons.

Il importe que je vous signale que, si j'ai cherché à ce que M. Marceau soit membre du Comité, c'est qu'il fallait avoir un vice-président parfaitement francophone, étant donné qu'il nous faudra aller dans certaines régions du pays où nous converserons en français avec le public. Comme je vous l'ai signalé, les comités comme le nôtre n'ont pas de tradition

[*Texte*]

important. It so happens that all the rest of us, the six others of us, are all anglophones, although I speak French but not perfectly; So I think it would be important that we have somebody in authority who can . . .

Mr. Hawkes: There are certain sensitivities in other regions of the country to the fact that . . .

The Chairman: I know.

Mr. Hawkes: What you are suggesting is that both the Chairman and the Vice-Chairman be representatives from one province. That might not facilitate our work in some of the other regions.

The Chairman: Well, I did not even think of myself as coming from Quebec. I was thinking mainly of having a bilingual capacity in the chairmanship, myself. On the other hand, we are an inquiry: we are not examining. Usually, of course, in a committee where we are dealing with a government bill or a government white paper or any kind of a government proposal, the government members are in the position of trying to defend that. Here, I certainly do not feel that I am going to be defending anything of the government. I am here to examine in complete openness the problem and the suggestions and even the criticisms of government policy, and to recommend changes.

Anyway, it is my duty now to ask for proposals for a vice-chairman. I realize the sensitivities that you refer to but it is up to the committee to make a decision.

Mr. Hawkes: Could I just ask one more question?

The Chairman: Yes.

Mr. Hawkes: I do not understand the degree to which you personally are bilingual. Could you maybe give us some description of the degree of your facility in both official languages?

The Chairman: Do you want me to speak French for the committee?

Je peux parler le français, mais je parle le français peut-être comme M. Chrétien parle l'anglais. I speak, probably, French like Mr. Chrétien speaks English but I cannot write in French. And it depends how wide-awake and how sharp I am on any particular day. But I am not proficient in French.

Mr. Orlikow: Well, Mr. Chairman, a very large part of the area of the slow-growth regions of this country are in Quebec, are in northern New Brunswick, are in parts of northern Ontario, which have a very substantial French population. If the committee follows the procedures which you have suggested, which is that unlike the usual parliamentary committees where each member gets a very small allocation of time and really can do a job, and if this committee, which is small, gives all the members an opportunity to pursue the inquiries they want to make and to outline ideas which they may have. I have no objections to having a Vice-Chairman who is a francophone and who can act as the Chairman if we are in those regions that are French speaking. So I have no objections. I would be prepared to support Mr. Marceau, if he is your suggestion as the Vice-Chairman.

[*Traduction*]

établie, mais j'estime que ce que je vous ai signalé est important. Il se trouve que les six autres sont tous anglophones, bien que je parle un peu le français, mais pas parfaitement; il importe donc d'avoir quelqu'un qui puisse . . .

M. Hawkes: Dans d'autres régions du pays, on est sensible au fait que . . .

Le président: Je sais.

M. Hawkes: Vous proposez que le vice-président soit choisi parmi les élus de la province que représente le président. Cela risque de ne pas nous faciliter la tâche dans certaines régions.

Le président: En fait, je ne m'estime pas comme représentant le Québec. Je pensais essentiellement à la question du bilinguisme. D'autre part, nous sommes une commission d'enquête; nous ne sommes pas saisis du projets de loi ou de documents de la sorte. D'ordinaire, bien sûr, les députés du gouvernement cherchent à défendre les projets de loi, livres blancs ou propositions dont leur comité est saisi. Ici, je n'ai absolument pas l'impression de devoir défendre une mesure gouvernementale. Je suis ici pour étudier en toute franchise les problèmes, les propositions, et même les critiques, que l'on pourra faire à l'égard de la politique gouvernementale, et pour proposer des modifications.

Quoi qu'il en soit, je dois maintenant demander les motions relatives à l'élection du vice-président. Je comprends les problèmes auxquels vous faites allusion, mais c'est au Comité qu'il incombe de prendre une décision.

M. Hawkes: Permettez-moi de poser une autre question.

Le président: Oui.

M. Hawkes: Je ne sais pas dans quelle mesure vous êtes bilingue. Pourriez-vous nous indiquer quelle est votre aisance à vous exprimer en français?

Le président: Voulez-vous que je vous parle français?

I can speak French, but I speak French maybe like Mr. Chrétien speaks English. Je parle français probablement comme M. Chrétien parle anglais, mais je ne puis écrire en français. Encore faut-il que je sois bien éveillé et que j'aie l'esprit clair. Quoi qu'il en soit, je ne suis pas fort en français.

M. Orlikow: Monsieur le président, les régions à faible croissance de notre pays se trouvent dans une large mesure au Québec, dans le nord du Nouveau-Brunswick et dans certains secteurs du nord de l'Ontario, autant d'endroits où les francophones sont très nombreux. Vous proposez que, contrairement aux comités parlementaires ordinaires, où chaque membre dispose de quelques minutes pour faire son travail, ici, dans notre petit comité, chaque membre ait la possibilité de poser toutes les questions qu'il souhaite et d'exprimer toutes les idées qu'il peut avoir. Je n'ai pas d'objections à ce que le vice-président soit francophone; il pourra jouer le rôle de président quand nous serons dans des régions francophones de notre pays. Je n'ai donc pas d'objections à faire. Je suis prêt à appuyer la candidature de M. Marceau, si c'est lui que vous nous proposez comme vice-président.

[*Text*]

• 1230

Mr. Tobin: Mr. Chairman, a couple of words. As a member of Parliament I sit on a number of committees already, but I view my participation in this Committee as being fundamentally different from my participation in the other committees. And while all committees should be nonpartisan, very frequently, to be totally honest, that is not always the case. And I view my participation in this Committee as being a very nonpartisan exercise and experience.

I view our role as somewhat of a—as you said earlier—royal commission in which our job is to sit collectively and to probe and to garner as much information as possible, disseminate it, and come back with some recommendations about how we approach this decade in terms of employment opportunities for Canadians.

I would just like to say as well that in my own riding I have, as most people are not aware, a very separate and distinct area that is French, Port au Port. There is a French-speaking population there. I see it as an advantage to have Mr. Marceau as the Vice-Chairman; I have no problems with it at all. I do not view it as being a partisan committee at all. Given the make-up of the Committee, the fact that we have representatives from all parts of the country, the West and the East and Ontario, Quebec, I do not see it as being important whether the Chairman or Deputy Chairman are both from the West or both from the Newfoundland or both from Quebec. I think it is irrelevant if we all accept, all of us, from day one, starting today, that we will approach this task we have been given in a nonpartisan and a serious kind of manner.

We all have a degree of respect for each other's integrity. I certainly do. I think we can approach this task before us in a nonpartisan way and I think that should be reflected in the fact that it is not important where the Chairman or Vice-Chairman is from. It is important that we have, I think, a fluently French-speaking and English-speaking Chairman and Vice-Chairman. I think we have that with yourself and Mr. Marceau. So for my part, I could certainly support Mr. Marceau as the Vice-Chairman.

The Chairman: Will somebody make a motion?

Mr. Tobin: I move that Mr. Gilles Marceau be elected Vice-Chairman of this Committee.

Mr. Hawkes: I move that John McDermid be Vice-Chairman of the Committee.

The Chairman: Does the Committee entertain the motion? Is there a seconder?

Mr. Tobin: A seconder for Mr. Marceau.

The Chairman: There is another motion by Mr. Hawkes that John McDermid be the Vice-Chairman.

The Clerk: You have to vote on the first motion and if it fails then you go to the other motion.

The Chairman: Oh, I see. The floor is now open for nominations, procedurally, for Vice-Chairman.

The Clerk: Put the first motion and then if it is defeated the second motion is put.

[*Translation*]

M. Tobin: Monsieur le président, permettez-moi de faire quelques remarques. En tant que député, je suis déjà membre d'un certain nombre de comités, mais j'estime que ma participation aux travaux de celui-ci est fondamentalement différente du rôle que je suis appelé à jouer dans les autres comités. Tous les comités devraient être neutres, mais, soyons honnêtes, ce n'est pas toujours le cas. J'estime qu'il m'incombe de participer aux travaux de ce Comité en toute impartialité.

Comme vous l'avez dit précédemment, je pense que nous devrons agir comme une commission royale, nous devrons scruter les témoignages, réunir autant de renseignements que possible, les diffuser et formuler des recommandations sur les possibilités d'emploi pour les Canadiens à l'aube de cette nouvelle décennie.

J'aimerais également vous dire que, dans ma propre circonscription, ce que beaucoup ne savent pas, il y a une région bien distincte, celle de Port-au-Port, dont la population est francophone. J'estime que c'est un avantage que d'avoir M. Marceau comme vice-président; je n'aurai aucune objection à faire à ce propos. Je ne pense en aucune façon que notre Comité sera partial, vu qu'il est composé de députés représentant toutes les régions du pays, l'Ouest, l'Est, l'Ontario, le Québec; peu importe que le président et le vice-président soient tous les deux de l'Ouest ou tous les deux de Terre-Neuve, ou encore tous les deux du Québec. J'estime que cela n'a aucune importance si nous acceptons tous, dès aujourd'hui, d'aborder la tâche qui nous a été confiée en toute impartialité et avec le plus grand sérieux.

Chacun d'entre nous respecte l'intégrité de l'autre. C'est mon cas, tout au moins. J'estime que nous pourrons aborder cette tâche en toute impartialité et, à mon avis, cela devrait se traduire par le fait que le région que représente le président, ou le vice-président, importe peu ici. Pour moi, ce qui importe, c'est que, à eux deux, le président et le vice-président parlent le français et l'anglais couramment. J'estime que nous sommes satisfaits sur ce point grâce à vous et à M. Marceau. Pour ma part, donc, je suis tout à fait prêt à appuyer la candidature de M. Marceau au poste de vice-président.

Le président: Quelqu'un veut-il proposer la motion?

M. Tobin: Je propose que M. Gilles Marceau soit élu vice-président du Comité.

M. Hawkes: Je propose que M. John McDermid soit le vice-président du Comité.

Le président: Le Comité reçoit-il la motion? Quelqu'un veut-il l'appuyer?

M. Tobin: Un comotionnaire, pour M. Marceau.

Le président: M. Hawkes a présenté une autre motion; il propose que M. John McDermid soit élu vice-président.

Le greffier: Il vous faudra mettre la première motion aux voix; si elle est rejetée, vous passerez à l'autre motion.

Le président: Je vois. Pour suivre la procédure, nous sommes prêts à recevoir les candidatures au poste de vice-président.

Le greffier: Mettez la première motion aux voix; si elle est rejetée, vous mettrez la seconde motion aux voix.

[*Texte*]

The Chairman: So you consider the first and then the second motion.

The Clerk: Yes.

Mr. Hawkes: Are we entitled to speak to the motion?

The Chairman: Well, the motion before the floor is that Mr. Marceau be the Vice-Chairman. Is there any futher discussion?

Mr. Hawkes: Yes. I think the points that are being raised are excellent. I think the points to be considered are the following. There should be, and there is, I think, a degree of bilingualism in the Committee or the commission aspect of it. I think it is important that the Committee's work be conducted in a nonpartisan atmosphere and I also consider it is important that the Committee be perceived by the general public as operating in that fashion. I think there are bound to be difficulties with the Chairman and the Vice-Chairman coming from one province. Not only do they come from one province but they come from one political party which, I think raises the partisan aspect of how we wish to be perceived as nonpartisan. Those would be my reasons for voting against the motion.

The Chairman: I see. I do not want us to start off in a combative fashion like this. I can say that in my years as a member, it has been agreed in certain cases, as you mentioned at the beginning, that the chairmanship of certain committees would come from the opposition; the two committees at present that way are Public Accounts and I think, Statutory Instruments, where somebody from the opposition is chairman with somebody from Senate co-chairman. It was my understanding, in working out through long negotiations with the opposition on these types of task forces, that that was not raised. Now, as I say, I do not want to start off on a basis of disagreement.

I do not know what the other four task-forces are doing, but it has been traditionally the role that in committees, the chairman and the vice-chairman come from the government party, whether it is an investigative or a non-investigative committee, or not. When it is felt it should be otherwise, that is raised in advance. Now, I hear of five new task-forces with principally the same kind of setup, and that has not been raised yet. I do not want to ram things through, but it just has not been raised yet; I am just explaining what the tradition has been.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I do not think the members of this committee will succeed in being non-partisan. I am not saying that critically; I think there are certain philosophical differences between some of us. All I want is fair treatment, and I expect to get fair treatment from whoever is chairman and whoever is vice-chairman. However, Mr. Hawkes has raised a matter which perhaps should be discussed by the House leaders who agreed on this whole setup, and perhaps we should put off choosing a vice-chairman until we see if the same problem arises in the other committees, and how they resolve it.

The Chairman: Right. Let us do that, and I would be willing because I do not want to see us disagreeing on this kind of

[*Traduction*]

Le président: Nous les prenons donc séparément.

Le greffier: Oui.

M. Hawkes: Pouvons-nous intervenir à propos de la motion?

Le président: La motion dont nous sommes saisis est celle proposant que M. Marceau soit élu vice-président. Quelqu'un veut-il intervenir?

M. Hawkes: Oui. J'estime que les remarques qui viennent d'être faites sont excellentes. A mon avis, il faut tenir compte des points suivants. Il importe que le Comité, ou le Comité sous son aspect commission, ait un certain degré de bilinguisme, ce qui est le cas. Il faut que le Comité travaille en toute impartialité, ce qui importe pour la façon dont le grand public percevra nos efforts. Nous devrons nécessairement faire face à des difficultés si le président et le vice-président représentent une seule et même province. Non seulement ils représenteraient une seule et même province, mais ils seraient membres d'un seul et même parti, ce qui remettrait en question l'image d'impartialité que nous souhaitons donner. Ce sont donc là les raisons pour lesquelles je voterai contre la motion dont nous sommes saisis.

Le président: Je vois. Je ne voudrais pas que nos délibérations commencent dans un esprit combatif. Selon mes années d'expérience comme député, il est arrivé dans certains cas, comme vous le disiez au début, que la présidence de certains comités revienne à l'opposition; actuellement, c'est le cas du Comité des comptes publics, et de celui des Règlements, car ce dernier a élu comme président un député de l'opposition, et un coprésident membre du Sénat. Il semble, après de longues négociations avec l'opposition sur la structure de ces groupes de travail, que la question n'ait pas été soulevée. Comme je le disais, je ne voudrais pas que l'on parte du mauvais pied.

Je ne sais pas ce que font les quatre autres groupes de travail, mais la tradition, dans les comités, veut que le président et le vice-président soient membres du parti ministériel, que ces comités soient chargés d'une enquête ou non. Lorsqu'on veut agir autrement, on tranche la question d'avance. Voici qu'on a établi cinq nouveaux groupes de travail, chacun ayant à peu près la même structure, et la question n'a pas été soulevée. Je ne veux pas pousser la chose plus loin, car cette question n'a pas encore été soulevée; je veux simplement rappeler la tradition.

M. Orlikow: Monsieur le président, les membres ne pourront pas rester impartiaux. Ce n'est pas une critique; mais nous ne partageons pas tous les mêmes idées, les mêmes principes. Je demande seulement un traitement égal, que le président et le vice-président quels qu'ils soient, dirigent le Comité avec impartialité. Toutefois, la question soulevée par M. Hawkes mérite l'attention des leaders à la Chambre, qui ont décidé de la structure des comités, et il serait peut-être bon de remettre l'élection d'un vice-président, pour voir si le même problème se présente dans les autres comités, et d'étudier leurs solutions.

Le président: En effet. Je suis prêt à attendre, parce que je ne veux pas partir du mauvais pied. Remettons donc l'élection

[*Text*]

note. Let us, then, suspend the vote on this particular question until I can pursue that with others. I do think it is very important at this critical time in history, that the chief spokesman for our committee at public meetings in those French-speaking areas of the country, not just Quebec, be fluent in French and give faithful communication. Actually, when we appear before the public, we announce our names and where we are from, but not whether we are Liberals or Conservatives or NDP. The public can find that out if it wants. The important thing, though, is that we are able to communicate from the chair. However, I am willing to suspend the vote on this until the next meeting.

Mr. Hawkes: I would not be content with the view that it is in essence a House leader decision; I think it is a procedural kind of concern you bring to them. My concern is the public perception and therefore the public,s willingness to co-operate with us in our activities. There may be other models; perhaps a dual vice-chairmanship might be the model that addresses all the concerns so far laid on the table in this meeting.

The Chairman: Two vice-chairmen?

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I do not say the House leader should decide, but it seems to me pointless if each of these committees has the same argument. Since it took discussions between the three parties to get where we are, it seems to me if there is not an understanding on this, perhaps we should get an understanding which would apply not just to this committee, but to all these special committees.

Mr. Hawkes: Well, I make no objection to that source of information as well, but again re-emphasize that our concerns in the initial stages are to set a framework, to set public perception for ourselves that will facilitate our achieving this task of doing a good job, and that decision properly belongs to the members of this committee: what is our collective view on the best way to proceed. I think it might be wise to get that additional source of information, but we should not be bound by . . .

• 1240

The Chairman: Is it agreed, so we can get on with other business this morning, that we will suspend our decision on this? We have a motion to elect Gilles Marceau as the Vice-Chairman, and we have notice you are going to move McDermid be Vice-Chairman. We will stand those motions, and we will go on to other business.

Mr. Hawkes: Okay.

The Chairman: Well, I just wanted very briefly to set out what appear to me to be the goals of the Committee. They are, first, to find out where and of what kind the jobs will be in the next ten years; whether they are going to be in electronics or communications or service industries, etc. So we will have to find out where those jobs will be and in approximately what numbers in this country.

Secondly, we will have to pin down what our labour force will be in its breakdown in numbers. In other words, are we going to have enough Canadians in the labour force—men, women, young, old, etc.—and what can we expect in the way

[*Translation*]

jusqu'à ce que j'aie pu m'enquérir auprès des autres. Il est très important en cette période critique de l'histoire, que le porte-parole de notre Comité aux réunions publiques tenues dans les régions francophones du pays, pas seulement au Québec, puisse communiquer couramment et fidèlement en français. En fait, dans les audiences publiques, on donne nos noms et circonscription, mais on ne dit jamais si on est libéral, conservateur ou néo-démocrate. Le public peut toujours le savoir s'il le désire. Ce qui compte, surtout, c'est que la présidence puisse communiquer. Toutefois, je suis prêt à remettre l'élection à la prochaine réunion.

M. Hawkes: Je ne crois pas que la décision revienne en premier lieu à un leader à la Chambre; il s'agit plutôt d'une consultation sur la procédure. C'est la perception du public qui m'inquiète, et, par conséquent, son désir de coopérer avec nous. On peut trouver d'autres structures; l'élection de deux vice-présidents répondrait peut-être à toutes les préoccupations soulevées ici ce matin.

Le président: Deux vice-présidents?

M. Orlikow: Monsieur le président, je n'ai pas dit que le leader à la Chambre devait trancher la question, mais il serait inutile que chacun des comités reprenne la même discussion. Puisque l'établissement de ces comités fait suite à des discussions entre les trois partis, il me semble qu'une décision s'impose qui soit applicable non seulement à notre Comité, mais à tous les comités spéciaux.

M. Hawkes: Je ne m'oppose pas à ce qu'on consulte à titre d'information, mais je souligne qu'il nous incombe dès maintenant d'établir un cadre de travail, et de faire naître chez le public une perception qui nous aide à bien exécuter notre tâche; il revient donc aux membres du Comité, collectivement, de décider de la meilleure façon de procéder. Il serait peut-être sage de consulter cette source additionnelle, mais nous ne devons pas être limités . . .

Le président: Avant de passer à d'autres sujets, acceptez-vous que nous remettions notre décision sur cette question? Nous avons reçu une motion proposant M. Gille Marceau comme vice-président, et vous nous avisez que vous proposerez aussi M. McDermid. Nous réservons donc ces deux motions; passons à d'autres sujets.

M. Hawkes: Très bien.

Le président: Je voudrais très brièvement expliquer les objectifs du Comité comme je les entends. Premièrement, il faut découvrir quels seront les différents emplois eu cours de la prochaine décennie, et où ils se trouveront; dans le domaine de l'électronique, des communications, dans les industries du secteur tertiaire, etc. Il faut donc savoir où et en quel nombre seront ces emplois au pays.

Deuxièmement, nous devrons déterminer quelle sera la population active, et en faire une ventilation quantitative. En d'autres termes, y aura-t-il suffisamment de Canadiens dans la population active—hommes, femmes jeunes, vieux, etc.—et

[*Texte*]

of recycling of workers; in other words, workers leaving certain areas of employment because they are no longer viable in their middle years: what can we do about them to make sure they go into the jobs opening up?

The third thing would be to decide how we make sure those who are looking for work in Canada are trained and able to go into the jobs opening up, whether that requires better apprenticeship programs, better training facilities in the trade schools, or whether our Canada Employment programs will have to be changed, whether incentives through the tax system—the whole gamut of things on how we make sure those looking for work fit with the jobs opening up in the next ten years.

So that is our general task. The method we would use is, through briefings, interviews, public hearings, etc., to contact the employer groups, the employee groups, the trade unions, the educators, the futurists, the labour and manpower economists, and so on. What I look forward to is a report that would be a very action-oriented report. But we would have to communicate with our provincial governments too, because there is a lot of co-ordination between the provincial and the federal governments in the area of manpower and of training and re-training. But I look forward to a very action-oriented report, which would analyze and be critical of the present programs if need be, and also suggest some new ones in the federal sphere and maybe even in the provincial spheres because we are not just going to give advice.

I want to hear your views on these things in a few minutes, but I just want to complete this.

I look forward to a work plan like this. Between now and the adjournment of the House—whenever the House will adjourn, which will be, I guess, sometime in July; I do not know when—we stay here in Ottawa, first of all, and maybe the first thing would be to be fully briefed on what is presently existing in the manpower fields. Some of you will be more up to date on that than others, but I thought we could ask for briefings from officials on federal and provincial programs in the field, and then hear the major national groups here in Ottawa such as, perhaps, the Canadian Labour Congress, the Canadian Chamber of Commerce, and so on, who already have task forces on this area. We then give direction to our staff to prepare for the fall public meetings throughout the country. They would work on that while we were away in August, or whatever. We would come back in September and October and have public hearings in the country, maybe into November. And in December we work on our report. Right now, there is a deadline in the terms of reference that we report by the end of December.

So that would be a kind of general work plan.

• 1245

We can also, because this is a very flexible type of set-up, split up. We could split up into two subcommittees, one going in one part of the country and one in another part of the country, if need be, even to visit provincial governments. For

[*Traduction*]

combien seront aptes au recyclage; autrement dit, il s'agit de ces travailleurs qui, au milieu de leur carrière, quittent certains domaines d'emploi devenus non rentables: donc, que faire pour assurer qu'ils trouvent du travail dans les nouveaux secteurs?

Troisièmement, nous devrons déterminer si les personnes cherchant du travail au Canada sont formées et aptes à répondre aux besoins des nouvelles catégories d'emplois, s'il faut établir de meilleurs programmes d'apprentissage, améliorer les installations dans les écoles de métiers, ou si nos porogrammes d'emplois, au Canada, doivent être modifiés, si on doit établir certains encouragements par le biais du régime fiscal—donc, il faut étudier toute la gamme de moyens permettant de s'assurer que les candidats au travail sont aptes à remplir les emplois qui seront créés au cours des dix prochaines années.

Voilà, en général, la tâche qui nous attend. Pour la remplir, nous devrons prévoir des exposés, des entrevues, des audiences publiques, etc., afin de communiquer avec les groupes d'employeurs, les groupes d'employés, les syndicats, les éducateurs, les futurologues, les économistes en main-d'œuvre, etc. Notre rapport, je pense, préconisera surtout des moyens pratiques de répondre aux problèmes. Il faudra, bien sûr, communiquer aussi avec les gouvernements provinciaux, car les domaines de la main-d'œuvre, de la formation et du recyclage exigent beaucoup de coordination entre les gouvernements provinciaux et le gouvernement fédéral. Mais dans ce rapport très pratique, nous devrons analyser et critiquer, au besoin les programmes actuels et en proposer de nouveaux au niveau fédéral, et même au niveau provincial, car nos recommandations doivent être plus que des conseils.

Je veux entendre vos idées à cet égard dans quelques minutes, mais je voudrais d'abord terminer.

Voici le programme de travail envisagé. D'ici l'ajournement de la Chambre—sans doute en juillet; je ne sais pas au juste—nous resterons à Ottawa afin de bien nous mettre au courant de la situation actuelle dans le domaine de la main-d'œuvre. Certains d'entre vous sont mieux informés que d'autres, mais il serait bon que des fonctionnaires nous expliquent les programmes fédéraux et provinciaux dans ce domaine; nous pourrions ensuite entendre les groupes nationaux les plus importants, ici, à Ottawa, tels le Congrès du travail du Canada, la Chambre de commerce du Canada, etc; donc, tous les organismes qui ont déjà des groupes de travail dans ce domaine. Entre-temps, on demandera à notre personnel de préparer pour l'automne des audiences publiques partout au pays, ce qu'il fera pendant l'intersession, en août, ou lorsqu'elle aura lieu. Les audiences publiques auraient lieu en septembre et octobre, et même en novembre. Nous rédigerions notre rapport en décembre. Les dispositions de l'ordre de renvoi exigent un rapport d'ici la fin de décembre.

Voilà donc un programme de travail général.

Vu qu'il s'agit d'une formule très souple, nous pourrions nous scinder en deux sous-comités, un se rendant dans telle région du pays tandis que l'autre se rendrait ailleurs; nous pourrions même, en cas de besoin, nous rendre auprès des

[*Text*]

example, Jim and I could visit Alberta and B.C., and maybe David and I, Manitoba and Saskatchewan, and maybe you and I, or the Vice-Chairman, whoever he is, some other place, just to talk to provincial ministers rather than have the seven of us going everywhere at once, to save money and make the committee more efficient.

The other thing I wanted to mention was that for meeting days, so we do not conflict with other work of the House of Commons, it has been suggested by my Whip—but I was going to suggest it anyway, because we all have other things to do—that we try to have our meetings on Monday afternoons or Monday evenings and Friday mornings, and try to leave, for the time being anyway, Tuesdays, Wednesdays, and Thursdays free for other work. That is just a suggestion.

Also, because we are an inquiry and not examining a government proposal, I thought when we sit at the table for meetings the whole seven of us could sit together like a royal commission or a task force does, instead of the Chairman sitting here, and the witnesses could sit opposite us and we could examine them. They come presenting views to us as a group of parliamentarians and we examine them. And I give full credit to David's suggestion that unlike other committees you have ample time to examine the witnesses in depth even if it takes half an hour of steady questioning points and bouncing your own ideas off the economists, futurists, and so on.

That is a suggestion for sittings. It is a different suggestion from having the Chairman up here and the rest of the Committee there: I do not think that is correct for a thing like this.

Now the other thing is on staff. We have the right to hire staff. We have a Clerk, and the Clerk is prepared to do all the usual things a clerk does, and even others, he says. But there are two other positions we might consider establishing and filling. One would be a research director. I think we should try to get somebody working with us who knows the field well and who can suggest to us sources, witnesses, writings; who will be able to analyze the briefs that come in, summarize them for us so we do not sometimes have to read hundreds of pages; who will, right from the very beginning, start writing the report. If you wait till the end—I have found other committees or commissions I have been on—when I say writing the report, I mean putting in place sections for us, so when it comes time to write the report, we have a draft there. Of course we decide, as the Committee, but he does not start at scratch from then; he is putting sections together as we go along, clipping, and so on. So that is the research director's job.

Now, the Library of Parliament, which has a research capability, has stated they would allocate to us, on a full-time basis, one of their persons, and they suggested a man by the name of Jean A. Guertin, who has worked in labour economics. I have interviewed him. I think he has a certain capacity, but he may not be able to do everything we want, because on these committees, too, in the past—on a thing like this—not quite—we have had our research director right there and we have even sometimes given him the right to pose questions; he has been a real expert. I do not know what Mr. Guertin is—

[*Translation*]

gouvernements provinciaux. Ainsi Jim et moi pourrions aller en Alberta et en Colombie-Britannique, tandis que je pourrais accompagner David au Manitoba et dans la Saskatchewan; vous et moi ou bien le vice-président pourraient avoir des entretiens avec les ministres provinciaux, ce qui éviterait à notre groupe de sept de se déplacer ensemble, économisant ainsi temps et argent.

Par ailleurs, et afin de ne pas empiéter sur les autres travaux de la Chambre, j'allais proposer—mais j'ai été devancé par le whip de mon parti—que nous nous réunissions les lundis dans l'après-midi ou la soirée ou bien les vendredis matin, les mardis, mercredis et jeudis étant prévus pour d'autres travaux, du moins dans l'immédiat.

D'autre part, étant donné que notre objet est de mener une enquête et non pas d'étudier la proposition du gouvernement, les sept membres du Comité pourraient se réunir autour de la table et siéger comme une commission royale d'enquête ou un groupe de travail; les témoins exprimant diffèrents points de vue seraient assis en face de nous, et nous pourrions ainsi les interroger. Je suis d'accord avec David lorsqu'il dit que contrairement à d'autres comités, nous disposons de suffisamment de temps pour interroger les témoins à fond, même si nous devons leur consacrer une demi-heure à chacun.

Voilà donc pour ce qui est des séances de Comité. J'estime que pour des réunions de ce genre, il n'est pas souhaitable que le président siège d'un côté et les autres membres du Comité de l'autre, comme cela se fait d'habitude.

Par ailleurs, nous avons le droit d'engager du personnel. Le greffier, quant à lui, est disposé à faire ce qui lui incombe normalement et même davantage. Nous pourrions néanmoins envisager de nommer un chargé de recherches, parfaitement au courant de cette question et dès lors capable de nous proposer des sources, des témoins et des documents; en outre; il étudierait les mémoires qui nous sont remis, en préparerait un résumé pour nous épargner ainsi des centaines de pages de lecture et il entamerait dès le début la rédaction du rapport. Il commencerait par rédiger une ébauche de chaque chapitre, et ces ébauches serviraient de brouillons au moment de la rédaction du rapport définitif. Bien entendu, la décision appartient en dernière analyse au Comité; mais de cette façon, on procèderait par étape, réunissant le matériel au fur et à mesure. Voilà donc en ce qui concerne la tâche du chargé de recherches.

La Bibliothèque parlementaire a fait savoir qu'elle mettrait à notre disposition un recherchiste à temps plein; ils ont proposé M. Jean A. Guertin, spécialiste de l'économie du travail. Après lui avoir parlé, je suis arrivé à la conclusion que malgré ses compétences, il ne pourra sans doute pas faire tout ce dont nous avons besoin; en effet, par le passé, les chargés de recherches des comités comme le nôtre participaient aux réunions, parfois même avec le droit de poser des questions; bien souvent c'étaient de véritables experts dans leurs domaines. M. Guertin a un doctorat en économie, mais il n'est pas spécialisé

[*Texte*]

well, he is a Ph.D in economics. All his specialization has not been in this field. He has spent most of his time at universities and not with the Committees Branch. So he may be very helpful. We may start with him, but we may want to fill that position—I am open to suggestions on the type of person who would be working with us. But for the time being we may want to take the offer of assistance for somebody in research from the Library—from Library research—and see how it goes. But you people can all think of possibilities for a top-flight person. If we are going to do really good work in this field we may need somebody who is a top-flight person.

Next I think we could use an executive director or executive assistant who would help the Chairman and the Vice-Chairman with the work of the Committee, who would screen all the mail coming to the Chairman and the Vice-Chairman. We are already receiving quite a bit of mail. He would receive the telephone calls; work with the media, phoning when we go abroad; help set up press conferences, hot-lines for the Committee, press conferences—whatever.

• 1250

I have talked to the people with the Berger commission and the Pepin-Robarts commission and, for public meetings, they say it is very important to have an advance person to make sure that in respect of groups in the field, whether they be student, labour or employer groups, that someone goes out and explains what the Committee is doing and helps prepare them for it. The first thing is to easure that they appear and that have good public meetings and so on. And such an executive director would also help prepare mail on policy matters for the Chairman or the Vice-Chairman of the committee.

So what I am suggesting for the time being is that perhaps we should set up the executive director's job right away, but not the research director. We need a research director but we could accept the suggestion of the research group in the Parliamentary Library for the time being and see how it goes.

The other thing I want to suggest to the Committee is that perhaps we should have a name that will catch the attention of the public. I do not know if Critical Skills in the Eighties is the best name. The original name for the task force was Employment Opportunities for the Eighties and then in some way or other, I do not know how, it got changed to Critical Skills for the '80s. Again, I am open to suggestions from you in order that when we advertise ourselves in the different towns and cities and areas of Canada it will be something that will catch a bit of attention and be meaningful to the people who are concerned about the same problems as we are. So those are some of the things, and I would be willing to have your views on these different things.

The Clerk has some routine matters that have to be decided by the Committee. I also would like you to decide whether we should establish the executive director's job and whether we should start looking for people. I have already got offers from people seeking the position. I also have received letters from people wanting to be the research director, as soon as they read about it in the paper. I would like to hear from you about

[*Traduction*]

dans notre domaine. Il a surtout travaillé dans les universités et non pas dans les comités. On pourrait donc le mettre à l'essai, à moins que vous n'ayez d'autres candidatures à proposer. Nous pourrions donc commencer avec la personne proposée par la Bibliothèque du Parlement, quitte à voir ce que cela donne. Vous n'en restez pas moins libres de proposer d'autres candidats de première force si vous en connaissez, car cela pourrait s'avérer indispensable pour faire un réellement bon travail.

Nous aurions également besoin d'un adjoint administratif attaché au président et au vice-président; il serait chargé de trier le courrier adressé à ces derniers, car nous en recevons déjà pas mal. L'adjoint administratif s'occuperait également des communications téléphoniques, des contacts avec les média, des conférences de presse, des tribunes radiophoniques, etc.

D'après les membres de la Commission Berger et de la Commission Pepin-Robarts avec lesquels je me suis entretenu, il est essentiel qu'une personne contacte à l'avance les différents groupes qui doivent comparaître devant le Comité, qu'il s'agisse de groupes d'étudiants, de travailleurs ou du patronat, afin de leur expliquer les détails et les objectifs du Comité. Cette personne doit donc veiller à ce que les témoins convoqués comparaissent ainsi qu'au bon déroulement des réunions. L'adjoint exécutif assistera également le président ou le vice-président dans la rédaction du courrier et l'élaboration des différentes lignes de conduite du comité.

Je propose donc de créer immédiatement un poste de directeur exécutif mais non pas celui de directeur de la recherche. Bien que nous ayons besoin de ce dernier, nous pourrions commencer avec le candidat proposé par la Bibliothèque du Parlement.

Par ailleurs, je trouve que nous devrions trouver un nom susceptible d'accrocher l'attention du public. «Pénurie de spécialistes dans les années 80» n'est pas le meilleur choix à mon avis. A l'origine, on avait tenu le titre «Possibilités d'emploi pour les années 80», mais par la suite cela a été changé en «Spécialistes pour les années 80.» Je voudrais donc que vous me fassiez des propositions à ce sujet de façon à ce que lorsque nous faisons de la publicité dans les différentes régions et villes du pays, nous ayons un titre susceptible d'accrocher l'attention des intéressés. Voilà donc une série de suggestions, sur lesquelles j'aimerais avoir votre avis.

Le greffier nous soumettra une liste de questions de routine sur lesquelles nous devrons nous prononcer. J'aimerais savoir si, à votre avis, nous devons créer un poste de directeur exécutif et chercher à le pourvoir immédiatement. On m'a déjà fait parvenir des candidatures. J'ai également reçu des candidatures pour le poste de directeur de la recherche. J'aimerais par ailleurs avoir vos suggestions concernant le calendrier des

[*Text*]

the meeting days, the suggested work plan and a name, but we do not have to decide on a different kind of name today.

Mr. Orlikow: Can we take them one at a time?

The Chairman: Sure.

Mr. Orlikow: We have a number of items. Let us take the items one at a time.

The Chairman: Okay. Let us start with the meeting days. What about trying to have our meetings, if possible, on Monday afternoons and/or evenings and Friday mornings before Question Period, to start with, so that we do not conflict with others.

Mr. Tobin: Mr. Chairman, if I could interject here for a second, as a new member of Parliament my riding is on the west coast of Newfoundland and I do make a practice of trying to get back to my riding just about every week. For me to travel to my riding I need all day Friday to travel there and all day Sunday to get back, which leaves me Saturday in the riding. Friday would be a very difficult time for me. I do not know if that feeling is shared by anybody else on the committee, but it certainly would be for me. It is rarely that I am here on Friday.

The Chairman: Okay, that is one point. Does anybody else wish to speak on the subject?

Mr. Orlikow: Friday is all right with me, Mr. Chairman, but an hour and a half is not enough.

The Chairman: Perhaps Mondays would be best, to start off.

Mr. Orlikow: Personally I would prefer Monday evening rather than Monday afternoon, but Monday is all right. I do not know that we can go very long before we compete with another committee, and when we get going I think we will just have to face that.

The Chairman: What about Wednesday afternoons?

Mr. Tobin: That is fine with me.

Mr. Orlikow: That is fine with me.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, my own feeling is that an hour and a half never gets anything accomplished and, if you met every second Monday all afternoon and all evening maybe, it would enable you to get your head into it and stay with it long enough to feel that you have done something useful. Wednesday afternoons are fine, Mondays are fine, any of the times are fine. But the principle of blocking it and having large amounts of time . . .

The Chairman: I think your point is well taken. There seems to be some consensus that Monday afternoons and evenings are the best times and that the next best time would be Wednesday afternoon.

• 1255

The next point would be with respect to staff. I have already checked with the officials of the House of Commons. The Administrator, Mr. Chatelain, says that if we were to hire an executive director and an executive assistant for the Committee, the kind of work I described would be equivalent to an

[*Translation*]

réunions, le plan de travail et le titre du Comité, cette dernière question ne devant pas nécessairement être réglée aujourd'hui même.

M. Orlikow: Je propose qu'on s'occupe d'une chose à la fois.

Le président: D'accord.

M. Orlikow: Essayons de régler une question à la fois.

Le président: C'est parfait. Commençons par le calendrier des réunions. Nous pourrions nous réunir les lundis dans l'après-midi et la soirée et les vendredis avant la Période des questions, ce qui n'empièterait sur aucune autre réunion.

M. Tobin: Étant nouvellement élu dans une circonscription de la côte ouest de Terre-Neuve, j'essaye dans toutes la mesure du possible de revenir dans ma circonscription chaque semaine. Or, j'ai besoin de toute la journée du vendredi pour y arriver et du dimanche pour revenir, ce qui me laisse la journée du samedi sur place. Donc vendredi serait très difficile pour moi. Je ne sais pas ce que les autres membres du Comité en pensent, mais quant à moi je suis rarement à Ottawa les vendredis.

Le président: Très bien. Quelqu'un d'autre désire-t-il ajouter quelque chose à ce sujet?

M. Orlikow: Vendredi m'arrange très bien, mais j'estime qu'une heure et demie n'est pas assez.

Le président: Nous pourrions commencer par siéger les lundis.

M. Orlikow: Je préfèrerais pour ma part les lundis soir plutôt que les lundis après-midi. Cependant sans doute d'autres comités se réuniront bientôt sans doute les lundis; on verra bien.

Le président: Que pensez-vous de mercredi après-midi?

M. Tobin: Cela m'arrangerait très bien.

M. Orlikow: Moi aussi.

M. Hawkes: Je trouve qu'une heure et demie n'est pas du tout suffisant. Il serait plus utile à mon avis de nous réunir une fois tous les quinze jours, pendant toute l'après-midi, voire la soirée du lundi, ce qui nous laisserait suffisamment de temps pour faire du bon travail. Les lundis ou les mercredis me conviennent tous les deux. Mais j'insiste sur la nécessité de prévoir des réunions suffisamment longues.

Le président: Excellente idée. Vous semblez tous d'accord pour dire que les lundis après-midi et les lundis soir sont les meilleurs choix à défaut de quoi ce serait les mercredis après-midi.

L'autre question a trait au personnel. J'ai déjà communiqué avec les hauts fonctionnaires de la Chambre des communes. L'administrateur, M. Chatelain, signale que si nous devons embaucher un directeur exécutif et un adjoint administratif pour le comité, leur travail serait l'équivalent d'un poste de la

[*Texte*]

Administrative 5 position in the Public Service with a salary of between $24,000 and $27,000. He recommended to negotiate that with whoever it is and that we give him a term of employment or a contract until the end of December. It is up to the Committee to decide if we should do that. Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: If we are serious about this task—and I believe we are; I think it is a critically important kind of task and you have drawn analogies to Royal Commissions— the staffing you have outlined for us is considerably less than would accrue to a Royal Commission. It is my conviction that without more staff resources than you have mentioned to this point, I would have to conclude that we are not very serious because, as we all understand the nature of a parliamentarian's existence, to do this job well requires, I think, considerable expertise and therefore that means considerable help.

The possibility of seconding knowledgeable people out of the civil service for a six- or eight-month period I think has a lot to commend it, partly because those people would then return to Manpower, the Privy Council Office or wherever and the kind of knowledge they would gain out of this exercise would still be available to the people of Canada through the Public Service role these people would perform. I am wondering if we could somehow get more staff resources through the seconding principle than we might be getting some other way and if these in fact might be of a better quality and there would be a lot more alternate utility.

Mr. Orlikow: I have another point and . . .

The Chairman: Could I just respond to that and then I will go to David. I have looked into that already. It was felt that maybe we should not second people from the government because we may get the government views rather than the really independent views we want. In other words, if you take a fellow from the middle of the Department of Manpower or the middle of the Department of Labour it is going to be very hard for him to recommend to us views which may be in contradiction with the inertia or thrust they are in or have been going in, unless he is a very special kind of person. He knows that he is going to have to go back and serve under an assistant deputy minister or a deputy minister when it is known if he steps too far out of line, and that is the problem. I am not saying that we could not do it. It is possible, but even the Minister of Manpower said to me that we may not want to do that because we may get back the government's views. So he said that maybe we should try, if we wanted somebody, in research, a top-flight research director, an expert, to look to the private sector or to the universities. I do not know.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, of course, if we got somebody from the Department of Manpower I do not think that would be acceptable because at least some of us have some very serious reservations about their policies, but I think it would be worthwhile to look in some departments, in some agencies like the Economic Council. But if we have to go outside, I suggest to you that the salary range you mentioned . . .

[*Traduction*]

catégorie administrative 5, à la Fonction publique, pour lequel le traitement est de $24,000 à $27,000. Il nous a recommandé de négocier ce traitement avec le responsable et d'accorder un mandat ou un contrat de travail se terminant à la fin de décembre. Il appartient maintenant au comité d'en décider. Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Si nous sommes sérieux au sujet de ce mandat, et je crois que nous le sommes, je tiens à souligner qu'il s'agit d'un mandat extrêmement important. Vous l'avez déjà comparé à certaines commissions royales; la dotation en personnel que vous mentionnez est beaucoup moins importante que ce ne serait le cas si c'était pour une commission royale. Toutefois, si nous n'avons pas plus de personnes-ressources que vous ne le dites, je dois en conclure que nous ne sommes pas très sérieux. Nous savons tous quel genre d'existence mènent les parlementaires. Pour bien faire ce travail, il faudra, je crois, beaucoup d'experts et, par conséquent, beaucoup d'aides.

La possibilité d'obtenir du personnel détaché de la Fonction publique pour une période de 6 à 8 mois est très valable, étant donné que ces gens-là retourneraient ensuite au ministère de la Main-d'œuvre, au Conseil privé ou ailleurs, l'expérience qu'ils auraient acquise leur servirait dans leurs fonctions futures à la Fonction publique et profiterait ainsi aux Canadiens. Je me demande si nous ne pourrions obtenir plus de personnes ressources, en les détachant de certains ministères plutôt que de procéder autrement, si ce sont pas là des personnes plus compétentes et d'une plus grande utilité.

M. Orlikow: J'ai une autre question et . . .

Le président: Je voudrais d'abord répondre à cette question, je vous donnerai ensuite la parole, David. J'ai déjà étudié la chose. On a cru qu'il ne fallait pas détacher de personnel du gouvernement puisque nous obtiendrions les opinions du gouvernement plutôt que les vues de gens vraiment indépendants. Autrement dit, pour un fonctionnaire du ministère de la Main-d'œuvre ou du ministère du Travail, ce sera très difficile de nous recommander des avis contraires à leur méthodes, inertie ou activités, à moins qu'il ne s'agisse de quelqu'un de vraiment spécial. Ce fonctionnaire sait qu'il retournera à son ministère, travailler pour le sous-ministre adjoint ou le sous-ministre et que, s'il sort des rangs, il aura des difficultés. Je ne dis pas que nous ne pouvons pas le faire, c'est possible, mais même le ministre de la Main-d'œuvre m'a dit: il vaudrait mieux ne pas le faire, autrement nous obtiendrions les opinions du gouvernement. Il a ajouté: il faudrait peut-être prendre quelqu'un du domaine de la recherche, un expert ou un directeur de recherches chevronné du secteur privé ou des universités. Je ne sais pas.

M. Orlikow: Vous permettez, monsieur le président? Il est évident que si nous avons quelqu'un du ministère de la Main-d'œuvre, ce ne serait pas acceptable, à mon avis, car certains d'entre nous ont des réserves sérieuses quant à leurs politiques. Il vaudrait peut-être la peine de chercher dans certains ministères, certains organismes, le Conseil économique, par exemple. Si nous devions nous adresser au secteur privé, l'échelle des traitements que je vous ai mentionnée . . .

[*Text*]

The Chairman: That was just for an executive assistant. The salary range for the research director was much higher. They say that for an intermediate research director, it is around $30,000; that is an intermediate research director—no, the executive assistants was the thing I meant; that is out. It is an administrative . . .

• 1300

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, the administrators have a lot of work. Unless we are going to have more staff, he has to organize the settings of the committee; he has . . .

The Chairman: The Clerk will do the usual . . .

Mr. Orlikow: Well, he has to get in touch with the potential witnesses; he has to arrange for them to come, he is involved in the travel arrangements. I am not one who believes in the highest salaries in the world and some of the salaries that are paid in the private sector really, I cannot accept, but I suggest that we leave this open and that you have some more discussions because I think, especially if we are going to have small staffs, you are going to have to pay good money to get good people.

The Chairman: Yes. Then I see a consensus for the person who is going to be our expert on the subject, what I call the research director, the fellow who is going to suggest the sources, the people, who is going to know the field, you feel we should have a high-level person.

Mr. Hawkes: I do not think one person can do it.

The Chairman: I was thinking we might start with one and that one might let us know very shortly if we get one that is of top quality. We will also have the backup of the Parliamentary Library research—we got this offer—but if we got one person to begin with, he could come and say whether he felt the job could be done by himself alone or with . . . I guess there is a consensus that the research director should be a person of high standing and quality.

An hon. Member: Yes.

The Chairman: Is that right?

Mr. Lonsdale: Mr. Chairman.

The Chairman: Yes, please.

Mr. Lonsdale: I heartily agree with what Mr. Hawkes said: we should have more staff; there is no question about that. I think the task that we are trying to undertake is enormous and very, very important.

The Chairman: In a short time, too.

Mr. Lonsdale: I will come to the time in a minute. But I do think somebody out of the stream that we are trying to investigate or question is not the way to do it in terms of taking somebody out of Manpower or out, as I say, of the Department of Labour. So you certainly think we should have somebody that is independent and outside of the government stream because I think we want somebody who is not tied into government. I think we really have to be very critical of some of the programs and directions that the government has taken

[*Translation*]

Le président: Il s'agissait simplement d'un adjoint administratif. L'échelle pour le directeur de recherches est beaucoup plus élevée. On me dit que, pour un directeur de recherches intermédiaire, le salaire est d'environ $30,000. Je songeais plutôt aux adjoints administratifs.

M. Orlikow: Monsieur le président, les administrateurs ont beaucoup de travail à faire. A moins d'avoir du personnel de soutien, ils doivent organiser les séances du comité, et . . .

Le président: Le greffier fera comme à l'habitude . . .

M. Orlikow: . . . ma foi il doit communiquer avec les témoins éventuels et prendre les dispositions concernant leur visite et leur déplacement. Je ne préconise pas les salaires les plus élevés au monde. Je ne suis certainement pas d'accord avec certains salaires que verse le secteur privé, mais je propose que la question soit laissée en suspens pour que vous puissiez en discuter plus longuement, surtout si nous devons avoir un personnel peu nombreux. Il faudra alors offrir de bons salaires pour obtenir les personnes compétentes.

Le président: Oui. Je vois qu'il se forme un consensus quant à la personne qui sera notre expert, celui que j'appelle le directeur de recherches, la personne qui connaîtra les sources et le domaine. Vous êtes d'accord pour que cette personne soit de rang élevé.

M. Hawkes: Je ne crois pas qu'une seule personne puisse s'acquitter de cette tâche.

Le président: J'avais cru que nous pourrions commencer avec une; elle pourrait rapidement nous dire ce dont nous avons besoin. Nous aurons évidemment l'appui de la division de recherches de la Bibliothèque du Parlement. Nous avons déjà cette offre. Si nous commençons par une seule personne, elle nous dira si elle peut faire le travail seule ou avec . . . cependant, je crois que nous sommes tous d'accord, le directeur de recherches doit être une personne de fort calibre, une personne compétente.

Une voix: Oui.

Le président: Vous êtes d'accord?

M. Lonsdale: Monsieur le président.

Le président: Oui.

M. Lonsdale: Je suis tout à fait de l'avis de M. Hawkes, il nous faudrait plus de personnel. Il n'y a pas de doute à ce sujet. La tâche à laquelle nous nous attaquons est énorme et extrêmement importante.

Le président: Et nous avons peu de temps.

M. Lonsdale: J'y viens dans un instant. Je ne crois pas, cependant, qu'il faille prendre quelqu'un du domaine que nous voulons étudier; ce n'est pas la façon de faire, il ne faut pas emprunter quelqu'un des ministères de la Main-d'œuvre ou du Travail. On peut certainement songer à quelqu'un d'indépendant, de l'extérieur du gouvernement, quelqu'un qui n'a aucun lien avec celui-ci. Il nous faut examiner d'un œil critique certains programmes et les orientations du gouvernement, au cours de la dernière décennie, non seulement du gouvernement

[*Texte*]

in the last decade, not just federal governments but provincial governments as well, particularly in the field of education.

So I think we really have to have a topnotch researcher, someone who is not directly related to government at this point. I think we should have considerably more staff and I think our briefing sessions will be able to give us a better indication of the magnitude of the task that is before us and I think we should defer decisions on more staff until we have a more thorough briefing to see exactly what kind of ways we want to go into, what kind of problems we feel we might encounter.

I very seriously doubt that the report we are going to be able to produce by the middle of December is going to be complete enough in that short period of time.

The Chairman: We may have to ask for more time but . . .

Mr. Lonsdale: . . . I think . . .

The Chairman: . . . we have to aim for that.

Mr. Lonsdale: I think the minister is going to want some kind of indication as to where he should go next fall or next spring with his programs, and next winter in particular. And I think we should be able to give him that kind of indication but we are looking at a program, the policy for the eighties, not just for next winter or next summer. I think we should keep that in mind. Our recommendations are going to be for development programs for the next 10 or 20 years and I think, we cannot expect to have that task completed sufficiently by December 15 or December 19. So we should be looking at maybe one or two interim reports by that time.

The Chairman: Yes. Could we narrow it down on just this staffing thing now? We will have to get out of the room soon.

Mr. Tobin: I have just a couple of points on the staffing. Although it will take some time to look at a research director I would strongly recommend, and bearing in mind the time, we should not lose scope of what we are all about. We have to be realistic and practical. We are not here to come up with a comprehensive detailed policy plan for the government during the next 20 years. The task force is an action-oriented task force that should deal with some of the, hopefully, glaringly obvious problems today with some suggestions and possible solutions.

The Chairman: We have to look at the next 10 years.

• 1305

Mr. Tobin: Yes, I know, but in the meantime I simply say that part of the mandate of the task force is to report back as quickly as possible.

The Chairman: By the end of December.

Mr. Tobin: By the end of December. So I think we have to keep in scope what our task is and what our mandate is.

The Chairman: Yes, we cannot wander all over the place.

Mr. Tobin: Exactly. So I suggest that while the research director is very important and we should look a little bit more at that, the job of executive assistant perhaps is one that we

[*Traduction*]

fédéral, mais également des gouvernements provinciaux, notamment dans le domaine de l'éducation.

Il faudrait donc un chercheur de grandes classe, qui n'est pas directement relié au gouvernement. Il faudrait également, à mon avis, un personnel plus nombreux. Nos réunions d'information nous donneront une meilleure idée de l'importance du travail à faire. Nous pourrions peut-être réserver notre décision, après les séances d'information, pour savoir exactement ce que nous voulons faire, et quels problèmes nous aurons.

Je doute sérieusement que notre rapport du milieu de décembre soit complet, après une si courte période.

Le président: Il nous faudra peut-être demander plus de temps, mais . . .

M. Lonsdale: . . . Je crois . . .

Le président: . . . nous devons atteindre cet objectif.

M. Lonsdale: Le ministre voudra probablement une idée de ce qu'il doit faire l'automne prochain ou le printemps prochain, et surtout l'hiver qui vient. Nous devons être en mesure de lui donner ces renseignements, mais tenir compte d'un programme, d'une politique pour les années '80, pas seulement pour l'hiver ou l'été prochain. Souvenons-nous en. Nos recommandations concerneront les programmes d'expansion pour les 10 ou 20 prochaines années. Je ne crois pas que nous puissions terminer ce travail d'ici le 15 ou le 19 décembre, il faudra peut-être songer à un ou deux rapports provisoires d'ici cette date.

Le président: Oui. Pouvons-nous discuter, pour le moment, du problème de la dotation en personnel seulement? Nous devons quitter cette pièce très bientôt.

M. Tobin: J'ai quelques remarques concernant la dotation en personnel. Même s'il faut un certain temps pour trouver un directeur de recherches, je recommande fortement, étant donné ce court délai, de ne pas perdre de vue l'importance du projet. Nous devons être réalistes et pratiques. Nous ne sommes pas ici pour présenter un projet détaillé et complet de politique gouvernementales pour les 20 prochaines années. Le groupe d'étude doit trouver les mesures nécessaires pour, nous l'espérons, résoudre les problèmes les plus évidents du jour, trouver également des suggestions, des solutions possibles.

Le président: Et ceci pour les dix prochaines années.

M. Tobin: Oui, je le sais, mais entretemps, à mon avis, le mandat du groupe de travail consiste en partie à faire rapport le plus rapidement possible.

Le président: D'ici la fin du mois de décembre.

M. Tobin: D'ici la fin décembre. Je crois donc qu'il ne nous faut pas perdre de vue notre tâche et notre mandat.

Le président: Oui, nous ne pouvons pas nous disperser.

M. Tobin: Exactement. Je propose donc que, même si le poste de directeur de la recherche est très important et qu'il faut peut-être la peine d'y réfléchir un peu plus, il nous

[*Text*]

could fill fairly quickly. I notice the Chairman mentioned that he had . . .

The Chairman: There is a lot of mail already coming in and I would like to set something up.

Mr. Tobin: Can we agree on a formula whereby the Chairman and one other member or someone could view these applications and come back to the Committee as a whole with some recommendations, and we could make a decision? Or do we as an entire committee sit down and scrutinize them one by one?

The Chairman: Such an assistant would usually help the Chairman and the Vice-Chairman but serve the whole Committee.

Mr. Tobin: Yes. Perhaps we could have agreement on that. The executive assistant is an important function that should be filled quickly, I think.

The Chairman: I think with the research director I am in agreement with what was said. Maybe I should look for more names of the type you mention and come back to you very quickly on that, but I think somebody has got to start planning the public meetings and getting names from you all on whom you think are potential witnesses, since I am busy in the House and all that. I would like to have that kind of thing; if we could agree to that it would be good.

Mr. Hawkes: The whole thing goes together. We talk about our objectives or where our inquiries are going to go. That in part, in my mind, depends on the kind of staff resources available to us. If those are limited then I will argue for a restricted mandate that we can accomplish within the limits of the resources. If the resources are broader then we can have a different kind of mandate. So let us move as quickly as we can to identify the potential resources that would be available to us. You have made preliminary inquiries, but after this discussion you might choose to go back to some places and just give us a little firmer view on that by the next meeting. If you have names to propose for these things at the next meeting, that is confortable for me as well.

The Chairman: Okay, let us not make any motions. I will try to explore, based on what your decision is, but we will have to make some decisions quickly because we cannot let it drag.

By the way, with respect to a steering committee, I did not think it would be necessary for us to have a steering committee. We have only got a committee of seven.

Mr. Hawkes: The whole group?

The Chairman: The whole group could, as we are now. As long as we have a quorum to make votes, we can make decisions. Is that all right, David?

Mr. Orlikow: Yes.

[*Translation*]

faudrait peut-être combler celui d'adjoint administratif assez rapidement. J'ai remarqué que le président avait mentionné qu'il avait . . .

Le président: Nous commençons déjà à recevoir beaucoup de courrier et j'aimerais mettre quelque chose sur pied.

M. Tobin: Pourrions-nous convenir d'une formule qui prévoit par exemple que le président et un autre membre ou quelqu'un d'autre pourraient examiner les demandes pour ensuite revenir et formuler quelques recommandations au comité plénier, qui prendrait alors une décision? Ou alors est-ce que le comité plénier devrait se réunir pour examiner toutes les demandes, une par une?

Le président: En général, un tel adjoint aide le président et le vice-président, mais également tous les membres du comité.

M. Tobin: Oui. Peut-être pourrions-nous nous entendre. L'adjoint administratif représente une fonction importante qu'il convient de remplir le plus rapidement possible, à mon avis.

Le président: Pour ce qui est d'un directeur de la recherche, je suis d'accord avec ce qui a été dit. Peut-être devrais-je chercher plus de noms comme celui que vous avez mentionné et vous en reparler très bientôt; toutefois, j'estime que quelqu'un doit commencer à planifier les séances publiques et à vous demander les noms de témoins éventuels puisque je suis très pris à la Chambre. J'aimerais que nous précédions de cette façon; si nous pouvions nous entendre à ce sujet, ce serait très utile.

M. Hawkes: Le tout va de pair. Nous parlons de nos objectifs ou de nos sujets d'enquête. A mon avis, tout dépend des ressources en personnel mises à notre disposition. Si celles-ci sont limitées, alors je plaiderai en faveur d'un mandat restreint que nous pourrons remplir avec des ressources limitées. Si nous avons plus de ressources à notre disposition, alors nous pouvons prévoir un mandat différent. Identifions le plus rapidement possible les ressources éventuelles qui seront mises à notre disposition. Vous avez déjà effectué des recherches préliminaires, mais maintenant, vous voudrez peut-être retourner à certains endroits et nous donner ensuite une opinion plus définitive à la prochaine réunion. Si vous avez des noms à proposer à ce sujet à la prochaine réunion, cela aussi me conviendrait parfaitement.

Le président: Très bien, ne présentons pas de motion. Je vais tenter de sonder le terrain, selon votre décision, mais nous devrons nous prononcer très rapidement sur certains sujets puisque nous ne pouvons pas laisser les choses traîner.

Entre parenthèses, pour ce qui est du comité directeur, je ne crois pas qu'il soit nécessaire d'en avoir un. Le Comité ne compte que sept membres.

M. Hawkes: En tout?

Le président: Nous pouvons nous réunir tous ensemble, comme maintenant. Pourvu que nous ayons un quorum pour voter, nous pouvons prendre des décisions. N'est-ce pas, David?

M. Orlikow: Oui.

[*Texte*]

The Chairman: We have also to decide on quorums. I presume, since we are seven, a quorum for voting is four, but to hear witnesses in all committees I am going to suggest that we only need two parties represented, it does not even need to be the government party, and perhaps three persons. It is a sad thing when you invite a witness, a high-priced witness who comes from out of town or from downtown or whatever, and we are waiting around for hours until there is the full quorum. In all committees there is a smaller quorum to hear evidence. If possible, if you have some kind of motion ready, let our quorum be four for voting. Do we need a vote for that or is that standard? Under four, the motion is that the Chairman be authorized to hold meetings to receive and authorize the printing of evidence when a quorum is not present. And we can say "with the condition that two of the parties are present and at least three members". How does that sound? The Chairman and two other members with him to ask questions. Is that too many? Or just have two of the parties.

Mr. Hawkes: Just two parties would make me more comfortable because you may get two people planning to go to Winnipeg or something.

Mr. Orlikow: I think two parties with two people would suit me.

The Chairman: Okay.

Mr. Orlikow: I agree with you. I have been embarrassed frequently. Sometimes you get not just one witness, you get a dozen people from a department—I do not know if we are going to meet departments—they sit for an hour waiting. I look around and I say to myself, these are usually people of quite high salaries and I am afraid to cost out what sitting around would cost.

• 1310

The Chairman: We could make that motion read that the Chairman be authorized to hold meetings and receive and authorize the printing of evidence when a quorum is not present as long as the representatives of two of the parties are present. Okay, Mr. Clerk?

The Clerk: Yes.

The Chairman: Is the Committee in favour of that?

Motion agreed to.

Mr. Hawkes: On your basic quorum motion, should not the two-party principle be in the quorum?

The Chairman: What is the usual rule in the House of Commons?

The Clerk: It takes no account of party membership.

The Chairman: Even in the House of Commons, where there has to be 20, they could be all NDP or Conservative or Liberal. When the bells ring, as soon as there are 20, they can

[*Traduction*]

Le président: Il nous faut également décider quel sera le quorum. Je présume, puisque nous sommes sept, que pour voter, il faudrait un quorum de quatre, mais que pour entendre les témoignages de tous les comités, je vais proposer qu'il suffit que deux partis soient représentés, sans qu'il soit nécessaire pour autant que le parti gouvernemental le soit, et peut-être trois personnes. C'est déplorable lorsque nous invitons un témoin, un témoin coûteux qui vient de l'extérieur ou même du centre-ville, ou d'ailleurs, et que nous sommes obligés d'attendre pendant des heures pour atteindre le plein quorum. Dans le cas de tous les comités, on prévoit un quorum plus restreint pour entendre les témoignages. Si possible, si vous avez une motion de préparée, que notre quorum, pour le vote, soit de quatre. Faut-il passer au vote sur cette question, ou est-ce la norme? Moins de quatre, la motion serait que le président soit autorisé à tenir des réunions pour recevoir les témoignages et autoriser l'impression des procès-verbaux lorsqu'il n'y a pas quorum. Nous pouvons peut-être ajouter «à condition que deux des partis soient représentés et qu'il y ait au moins trois membres». Qu'en pensez-vous? Il y aurait le président et deux autres membres pour poser des questions. Est-ce trop? Ou simplement dire deux des partis.

M. Hawkes: Je serais plus à l'aise si nous disions deux partis, car il peut arriver que deux membres envisagent d'aller à Winnipeg ou que sais-je.

M. Orlikow: Je crois que deux partis avec deux personnes me conviendrait.

Le président: Très bien.

M. Orlikow: Je suis d'accord avec vous. J'ai souvent été gêné. Il arrive parfois qu'il n'y ait pas qu'un seul témoin, mais bien une douzaine de fonctionnaires . . . Je ne sais pas évidemment si nous allons recontrer des fonctionnaires . . . mais ils attendent pendant une heure. Je fais le tour de la salle et je me dis qu'en général il s'agit de personnes assez bien rémunérées et j'ai peur de faire le calcul de ce qu'il en coûte pour attendre.

Le président: Nous pourrions avoir une motion qui se lit comme suit: que le président soit autorisé à tenir des réunions, à recevoir et à autoriser l'impression des témoignages lorsqu'il n'y a pas quorum pour autant qu'il y a des représentants des deux partis. Cela va-t-il, monsieur le greffier?

Le greffier: Oui.

Le président: Le comité est-il d'accord?

La motion est adoptée.

M. Hawkes: Vu votre motion première sur le quorum, ne faudrait-il pas respecter le principe des deux partis dans la composition du quorum?

Le président: Quel est le règlement habituel à la Chambre des communes?

Le greffier: On ne tient pas compte de l'appartenance à un parti.

Le président: Même à la Chambre des communes, où il doit y avoir 20 membres présents, ceux-ci pourraient tous être du nouveau parti démocratique ou conservateur ou libéral. Lors-

[*Text*]

sit; they do not take account of—I do not think they have ever taken account of party.

Mr. Lonsdale: I do not think you can change that rule.

Mr. Hawkes: In Committee, I believe that there has been a two-party principle in the quorum motion.

The Chairman: That is for the hearing of evidence not for the quorum.

Mr. Hawkes: It seems to me that one of the tactics which is employed in committee hearings is for all the members of a party to leave and then you do not have a quorum, so you cannot put the question. That has occurred with some frequency.

Mr. Lonsdale: Yes, but that is because they lose the quorum when all party members leave not necessarily because representatives of each of the parties had to be there. It is just a question of quorum.

The Chairman: The rule that you are referring to has always been for the hearing of evidence, not for the quorum, because if all the Conservatives made up the quorum and let us say the Liberals walked out, the meeting would have to carry on.

Mr. Hawkes: I have not been around as long as you but it is my understanding that the definition of quorum in the committees that I have been part of has included at least the two-party principle.

The Chairman: The Clerk is with the Speaker and knows the rules. I do not know the rules.

The Clerk: There is no requirement for it, but the Committee can restrict itself if it wants to.

The Chairman: What is the tradition though?

The Clerk: I have never heard of it being done for a quorum.

The Chairman: That is what I thought, and I have been here 15 years and David has been here as long or longer.

Mr. Orlikow: I think there would be a lot of trouble if a quorum was only of one party. If you did that, I would raise hell. However I am not worried about this.

The Chairman: We will not be voting until the report comes, anyway. We are going to be hearing evidence.

Now, you should get Mr. Bellemare's number; everything he receives for the Committee will be distributed to you all, such as correspondence and briefs. Mr. Bellemare's office is in the South Block; what room, Mr. Bellemare?

The Clerk: Room 524.

The Chairman: His telephone number is 2-0469.

Here is something to think about for the next meeting: a shorter, more attractive name for the Committee. We can keep the official name but we can adopt for ourselves perhaps either "Employment Opportunities" or even change the other name and make it "Skilled Employment Opportunities" or some-

[*Translation*]

que sonne le timbre, aussitôt que l'on a 20 personnes, on peut siéger; on ne tient pas compte de . . . je ne crois pas que l'on tienne compte de l'appartenance politique.

M. Lonsdale: Je ne crois pas que nous puissions modifier ce règlement.

M. Hawkes: En comité, je crois que l'on doit respecter le principe des deux partis dans la motion visant le quorum.

Le président: C'est le cas pour entendre les témoignages, non pas pour constituer le quorum.

M. Hawkes: Il me semble que l'une des tactiques utilisées aux séances de comité, c'est que tous les membres d'un parti sortent et ainsi il n'y a plus de quorum et donc on ne peut pas voter. Cela s'est produit assez souvent.

M. Lonsdale: Oui, mais c'est que l'on perd le quorum lorsque tous les membres d'un parti quittent la salle et non pas parce que l'on doit avoir des représentants de chaque parti. C'est simplement une question de quorum.

Le président: Le règlement dont vous parlez a toujours existé pour les témoignages, non pas pour le quorum, car s'il y avait suffisamment de Conservateurs pour maintenir le quorum, et que les libéraux, par exemple, s'en aillent, il faudrait que la réunion continue.

M. Hawkes: Je ne suis pas ici depuis aussi longtemps que vous, mais j'ai toujours cru comprendre que dans les comités dont j'ai fait partie, la définition du quorum tenait compte du principe de la représentation de deux partis au moins.

Le président: Le greffier est avec le bureau de l'orateur et il connaît le Règlement. Je ne le connais pas.

Le greffier: Ce n'est pas une exigence, mais si le comité le désire, il peut s'y astreindre.

Le président: Quelle est cependant la tradition?

Le greffier: Je n'en ai jamais entendu parler en ce qui concerne le quorum.

Le président: C'est ce que je pensais et je suis là depuis 15 ans, et David est ici depuis aussi longtemps sinon plus.

M. Orlikow: Je crois qu'il pourrait y avoir beaucoup de difficultés si un seul parti pouvait constituer le quorum. Si c'était le cas, je protesterais. Toutefois, cela ne m'inquiète pas.

Le président: Nous n'allons rien voter de toute façon jusqu'à ce que nous ayons le rapport. Nous allons entendre des témoignages.

Il vous faut le numéro de M. Bellemare; tout ce qu'il recevra à l'intention du comité, tel que correspondance et mémoires, vous sera distribué. Le bureau de M. Bellemare se trouve à l'Édifice du Sud; quelle pièce, monsieur Bellemare?

Le greffier: La pièce 524.

Le président: Son numéro de téléphone est 2-0469.

Maintenant, il y a un sujet de réflexion pour la prochaine réunion: un nom plus court et plus joli pour le comité. Nous pouvons maintenir le titre officiel, mais nous pouvons peut-être adopter entre nous, soit «Possibilités d'emploi» ou même le changer pour dire «Possibilités d'emplois spécialisés» ou autre

[*Texte*]

thing but think about it. You do not have to make a decision right now.

Also, you should think about who you would like the proceedings of the Committee to go to. There is the usual motion that we print 1,000 copies of the proceedings and send them out to interested people but maybe we might want to decide on a list of those who should receive the proceedings.

Mr. Tobin: We can always add to the . . .

The Chairman: Should we decide right now that we want 1,000 copies printed which is the usual thing, unless we know who we want them to go to?

Mr. Hawkes: The thought that occurs to me is we may get some very thick briefs and printing 1,000 copies of these briefs may . . .

The Chairman: You mean if they go into the proceedings.

Mr. Hawkes: That is right. Perhaps the Clerk will give us a motion next time that might sort out the brief, summary things that might be printed in 1,000 copies and some other mechanism for the thicker things.

The Chairman: The briefs do not become part of the proceedings unless we vote to make them so.

The Clerk: If they are either appended or read into the record they will be in the evidence.

The Chairman: Otherwise they would not go into the record. They are just received by us but they are not included in it. If somebody came before the Committee and read an entire brief then that would be part of the proceedings. However, if they just leave it with us it does not become part of the proceedings unless we decide to put it verbatim as part of the proceedings so you would not end up with a thick thing ordinarily.

• 1315

Mr. Hawkes: Can I ask another procedural question? It is my understanding from the standing committees that you are not at liberty to use in your report anything that you have not put into the evidence. There is a stricture there, that you must remain faithful to the written record in the preparation of a report.

The Chairman: Not here, not in an inquiry-type committee.

The Clerk of the Committee: I presume there will be a lot of meetings where the evidence is not going to be taken and those would certainly be used to . . .

The Chairman: You could make recommendations for the report just out of your own experience, we will all do that. I mean we are going to be listening, reading; we have certain experience. When we are sitting down to write the report we can take the ideas for the report from any source. We are not going to have that kind of restriction.

Mr. Tobin: As long as the committee agrees in whole on it.

Mr. Hawkes: In other words, you are saying then that the way this committee functions is not like a standing committee.

The Chairman: No, it is like an inquiry.

[*Traduction*]

appellation, mais réfléchissez-y. Il n'est pas nécessaire de se prononcer maintenant.

Il vous faut également vous demander à qui vous voulez que les procès-verbaux du comité soient envoyés. Il y a la motion habituelle d'imprimer 1,000 exemplaires pour les envoyer aux personnes intéressées, mais peut-être pourrions-nous décider d'une liste de ceux qui devraient les recevoir.

M. Tobin: Nous pouvons toujours ajouter à . . .

Le président: Devrions-nous décider maintenant que nous voulons faire imprimer 1,000 exemplaires, ce qui est habituel, à moins que nous sachions à qui nous voulons les envoyer?

M. Hawkes: Je viens de songer que nous allons peut-être recevoir des mémoires très épais et si nous en publions 1,000 exemplaires . . .

Le président: Vous voulez dire si c'est annexé au procès-verbal.

M. Hawkes: Oui. Le greffier pourrait peut-être nous soumettre une motion la prochaine fois dans laquelle on distingue entre les mémoires de type résumé que nous pourrions imprimer à 1,000 exemplaires et les autres documents plus épais pour lesquels on pourrait prévoir une autre formule quelconque.

Le président: Les mémoires ne font pas partie du procès-verbal à moins que nous en décidions ainsi.

Le greffier: Si on les annexe ou si on les lit, alors ils apparaîtront au compte rendu.

Le président: Sinon, ils ne figureront pas au compte rendu. Nous les recevrons, mais nous ne les encouragerons pas. Si un témoins comparaît et lit tout un mémoire, alors cela fait partie du compte rendu. Toutefois, si on nous laisse simplement les documents, ceux-ci ne font pas partie du compte rendu à moins que nous décidions de les inclure textuellement; normalement donc, on ne se retrouverait pas avec un document trop épais.

M. Hawkes: Puis-je poser une autre question sur la procédure? Sauf erreur, dans les comités permanents, on ne peut inclure dans le rapport autre chose que les témoignages. Il y a une condition selon laquelle il faut rester fidèle au compte rendu lorsqu'on rédige le rapport.

Le président: Pas ici, pas dans un comité d'enquête.

Le greffier du comité: Il y aura sans doute beaucoup de séances sans comparution de témoins, on se fondera certainement là-dessus pour . . .

Le président: Vous pourrez faire des recommandations au rapport à partir de votre propre expérience, nous le ferons tous. Nous allons écouter l'avis des gens, lire; et nous avons une certaine expérience. Lorsque le moment viendra de rédiger le rapport, toutes les sources seront bonnes. Nous n'accepterons pas de restriction de ce genre.

M. Tobin: Si l'ensemble du comité est d'accord là-dessus.

M. Hawkes: En d'autres termes, vous dites que notre comité ne fonctionne pas comme un comité permanent.

Le président: Non, plutôt comme un comité d'enquête.

[*Text*]

Mr. Hawkes: Are we certain of that in law?

The Chairman: Well, we can ask the clerk.

The Clerk of the Committee: There will be no problem.

The Chairman: The Clerk says there is no problem. Otherwise it would be too restrictive in my opinion. I have been on several occasions, not on a task force but a big committee of 20 that was an inquiry before I was a minister, ten years ago or so, and we were not restricted like that either. We did not have to get it into the record.

Mr. Hawkes: To be able to use it.

The Chairman: No. Even if you happened to go home for the weekend and you happened to meet with some people that you know are expert in the field, you can make notes and come back and use that as suggestions to put into the report. If you convince the rest of the members of the committee it would not even have to be a witness.

The Clerk of the Committee: All of the documents that come before the committee become part of the permanent record whether they are printed in the issue or not. They are all kept by committees branch forever.

The Chairman: Anyway, the point I want to make is that the office for our records will be with Mr. Bill Moyer in the South Block. He will distribute to us correspondence and so on. I would like you to think before the next meeting about a name and I would like you to think about who we might like the proceedings to be distributed to, such as people in your own areas or provinces or employer groups, professors that you think we might want to call on later as witnesses who might find it useful to have the proceedings distributed to them from the beginning so they can follow the committee; anybody that is interested in this question. So, if you give the names of these associations, groups or individuals to the Clerk, the next time he can make a suggestion for printing of the proceedings which will be reasonable. Do you understand what I mean, because there are groups that are interested in the work of this committee because their own work is in this area.

Do you generally agree with—and we are not tied to that—the work plan I suggested—between now and adjournment time we stay in Ottawa—that we start with some briefings, we start with national groups and we do not consider going on the trail until the fall, and that we have our staff begin to work on it during the summer so when we come back we have got something that is well set up and that we all agree to.

Mr. Hawkes: The one travel question is the extent to which we might learn from the experience of some other countries.

The Chairman: We can do that too.

Mr. Hawkes: Particularly the U.S. and . . .

The Chairman: It is in the proceedings, Jim. We can do that. I think politically it might be better for us to start in our own country.

[*Translation*]

M. Hawkes: Cela est-il sûr du point de vue juridique?

Le président: Eh bien, demandons au greffier.

Le greffier du comité: Cela ne posera pas de problème.

Le président: Selon le greffier, c'est sans problème. Autrement, à mon avis, ce serait trop contraignant. J'ai participé à plusieurs occasions non pas à un groupe de travail, mais à un comité d'enquête composé de 20 personnes, avant d'être ministre il y a environ 10 ans, et nous n'étions pas limités de cette façon non plus. Nous n'étions pas obligés de tout inscrire au compte rendu.

M. Hawkes: Pour pouvoir utiliser un témoignage.

Le président: Non. Même si, à l'occasion d'une visite chez vous pendant la fin de semaine, vous rencontriez des gens dont la compétence en la matière est bien connue, vous pourriez prendre des notes et vous en servir lors de la rédaction du rapport. Si vous pouvez convaincre les autres membres du comité, il ne serait même pas nécessaire que cela vienne d'un témoin.

Le greffier du comité: Tous les documents qui sont déposés au comité sont versés au dossier permanent, qu'ils soient imprimés ou non. La direction des comités les garde indéfiniment.

Le président: En tout cas, je voulais signaler que nos dossiers se trouveront dans le bureau de M. Bill Moyer dans l'Édifice du Sud. C'est lui qui nous distribuera la correspondance et ainsi de suite. D'ici la prochaine séance, je vous demande, comme je le ferai, de réfléchir à une liste d'envoi des procès-verbaux, comprenant peut-être des personnes de votre région ou de votre province, des groupes d'employeurs, des professeurs que vous voudriez convoquer comme témoins et qui trouveraient peut-être profitable de recevoir ces procès-verbaux dès le début, pour suivre les délibérations du comité; tous ceux qui s'intéressent à la question. Si vous transmettez les noms de ces associations, groupes ou personnes au greffier, la prochaine fois il pourra suggérer un tirage suffisant des procès-verbaux. J'espère que vous me comprenez bien; certains groupes s'intéressent au travail de notre comité, parce que cela touche leur propre spécialité.

Êtes-vous d'accord en général . . . car cela est important . . . avec le programme que j'ai proposé: d'ici l'ajournement, nous restons à Ottawa, nous commençons par quelques séances d'information et par les groupes nationaux, et ce n'est qu'à l'automne que nous entreprenons notre tournée, nous demandons entre temps à notre personnel de préparer cette tournée pendant l'été pour qu'à notre retour un programme soit déjà établi sur lequel nous puissions nous entendre.

M. Hawkes: Au sujet des voyages, peut-être que l'expérience de quelques autres pays pourrait nous être profitable.

Le président: Nous pouvons inclure cela également.

M. Hawkes: Surtout les États-Unis et . . .

Le président: C'est dans le procès-verbal, Jim. Nous pourrons le faire. Du point de vue politique, il serait peut-être préférable que nous commençions pas notre propre pays.

[*Texte*]

Mr. Hawkes: I agree with that principle. But I think some of the dilemmas remain things like pressure training and so on.

The Chairman: England.

Mr. Hawkes: There are other countries that have solved these better than we can, and we need to get some of that evidence . . .

The Chairman: It is specifically in the terms of reference that we can travel within and without Canada, is that not right? Some of these other countries have solved the problem much better than we have and I think it would be very useful for us to . . .

Mr. Hawkes: Find out how.

The Chairman: Yes. There is no doubt about that.

Mr. Lonsdale: What about some of the problems that they have encountered as a result of some of the decisions they have taken. They started this kind of thing about ten years ago in Germany and in England and now they are going through the seventies decade and they are starting to see some of the problems that they have encoutered. It may be useful.

The Chairman: Okay. Well, the only other thing is, is it all right if the Clerk and I, for our next meetings set up some briefing sessions? These do not have to be formal meetings of the committee. I was thinking we could try to get the senior people from government who can brief us on all the federal and provincial programs—that may take a couple of meetings—maybe for the Monday following this Monday. We do not have enough time to get something going for this Monday.

Mr. Hawkes: I will not be here.

The Chairman: I will phone your offices.

• 1320

Is it all right that we start, so that we can get fully briefed on what is now in place and ask questions about it?

Mr. Hawkes: If I could make a suggestion on that briefing, the item of information I would like to have first is the existing data bank, the existing projection of needs. How do those come into the system? What are the numbers? What are the gaps? And then move to maybe what the government is doing, or what the private sector is doing, about those projections, but let us start with a knowledge of what is known.

The Chairman: It would seem to me, although I am open to other suggestions, that for briefings we do not need the trappings of the Committee. If we want to see what is going on inside that manpower department we could arrange for them to do that for us in their department in their briefing rooms with slides, and whatever, with the right to ask all the questions we have but not having them as witnesses. We can call them as witnesses later if we want to, and cross-examine them, but for the briefing I thought it might be good just to have it as a briefing session.

[*Traduction*]

M. Hawkes: Je suis d'accord avec ce principe, mais il reste quelques problèmes, comme la formation intensive et ainsi de suite.

Le président: En Angleterre.

M. Hawkes: Il y a d'autres pays qui ont fait face à ces problèmes mieux que nous et il est nécessaire que nous recueillons certains témoignages . . .

Le président: Il est bien dit dans notre mandat que nous pouvons voyager à l'intérieur et à l'extérieur du Canada, n'est-ce-pas? Certains autres pays ont trouvé de meilleures solutions que nous à ce problème et il serait très utile que nous . . .

M. Hawkes: Sachions lesquels.

Le président: Oui. Cela ne fait pas de doute.

M. Lonsdale: Il y a aussi les problèmes qui ont surgi après coup. En Allemagne et en Angleterre, on a lancé ce genre de programme il y a environ 10 ans et maintenant on analyse l'expérience des années 1970 et on commence à se rendre compte de certains problèmes. Cela peut être intéressant.

Le président: Très bien. Encore une chose, êtes-vous d'accord pour que le greffier et moi-même organisions quelques séances d'information pour les prochaines réunions? Il n'est pas nécessaire que ce soit des séances officielles du comité. J'ai pensé que nous pourrions inviter certains hauts fonctionnaires, qui pourront nous renseigner sur les programmes fédéraux et provinciaux . . . il faudra peut-être deux séances pour cela, en commençant par lundi en huit. Le délai est trop court pour organiser cela pour lundi prochain.

M. Hawkes: Je ne serai pas ici.

Le président: Je communiquerai avec vous par téléphone.

Êtes-vous d'accord pour commencer de cette façon, pour que nous soyons bien renseignés sur ce sujet et que nous puissions poser des questions.

M. Hawkes: Permettez-moi de faire une suggestion sur cette question d'information. Ce qui m'intéresse d'abord, ce sont la banque des données et les prévisions des besoins. Comment tout cela s'intègre-t-il dans le système? Quel est l'effectif? Quelles sont les lacunes? Nous pourrons peut-être ensuite nous demander ce que le gouvernement ou le secteur privé font pour faire face aux besoins prévus, mais pour commencer, il faudra savoir quelle est la situation actuelle.

Le président: Il me semble, mais je suis prêt à entendre vos suggestions, que pour les séances d'information, nous n'avons pas besoin que le comité siège. Si nous voulons savoir ce qui se passe au ministère de la Main-d'œuvre, nous pourrons demander qu'on nous fasse des projections de diapositives dans les salles prévues à cette fin au ministère, et poser ensuite les questions que nous voudrons, mais nous ne serons pas obligés de convoquer des témoins. Nous pourrons le faire plus tard si nous voulons interroger de nouveau les fonctionnaires, mais pour la séance d'information, je crois qu'il est préférable qu'elle se fasse sous cette forme.

[*Text*]

Mr. Hawkes: The one inadequacy with that is that I would think on any given meeting day some member, one or more, might not be here and without the written record you have that gap sitting in your Committee member. There is a value to recording the briefing to be able to refer back to it.

The Chairman: So we ask them to put it in writing.

Mr. Hawkes: If they do it with these arrangements there are procedures that are well established to record what they say.

The Chairman: I am thinking of whether we need the translators, all these people for briefings.

Mr. Hawkes: If there is no language problem.

The Chairman: You know what I mean, I am thinking about all of us just going and being briefed, as long as there is material for those who are not there. That does not rule out calling them as witnesses, you know, and publicly examining them. What I am thinking of is that before we start publicly in the cross-examination, in the questioning, we get as much information as we can, pick the brains of these people in the senior positions in a more or less private way.

Mr. Hawkes: And it is your feeling that we will get different information if it is recorded from what we will get if it is not?

The Chairman: Oh, no, it is just a guess. We will get the same information probably, but it is a kind of hassle. I think it would be useful for us sometimes to get over into those public service buildings and poke around, look around, and if we go over there it is more difficult to bring all these people with us. It is good for us to know, to actually see how they work and what they are doing over there—they would get a surprise to see about seven MPs walk in. I think it might be useful for us to go in there.

Mr. Tobin: Mr. Chairman . . .

The Chairman: Walter Baker needs this room in a little while.

Mr. Tobin: Mr. Chairman, you are basically suggesting, as I understand it, that before we begin the work of the Committee it would be a good exercise for us all, I, in particular, could certainly do with a briefing as to the existing programs and that kind of thing . . .

The Chairman: And the sort of thing that Jim mentioned too, I think that is very useful.

Mr. Tobin: Yes.

The Chairman: It is just to be briefed, and I would also ask that we try to get briefed on the provincial programs too. I do not know if there is somebody here in Ottawa who can do it, but generally someone who knows the field of apprenticeship, trade schools, and so on, so we know what . . .

Mr. Tobin: This approach you suggest is one that would allow us to do it more quickly . . .

The Chairman: Yes.

Mr. Tobin: . . . more quickly and more informally.

The Chairman: I tell you what, why not start that way and if we find it inadequate we can, for the following meetings, shift

[*Translation*]

M. Hawkes: Le seul ennui, c'est que certains députés pourraient être absents lors de ces rencontres et s'il n'y a pas de procès-verbal écrit, on ne pourra pas s'y reporter. Il est bon d'avoir un compte rendu écrit pour pouvoir le consulter.

Le président: Nous pouvons leur demander de faire un procès-verbal.

M. Hawkes: S'ils s'en tiennent à nos modalités, il y a une procédure bien établie pour rédiger un procès-verbal.

Le président: Je me demandais si nous avions besoin des interprètes et de tout le personnel pour la séance d'information.

M. Hawkes: S'il n'y a pas de problème de langue.

Le président: Vous comprenez, j'aimerais que nous allions tout simplement à une séance d'information, pourvu que les absents puissent se reporter au texte écrit. Cela n'empêche pas de convoquer des fonctionnaires comme témoins et de les interroger publiquement. Je pensais qu'avant de poser des questions publiquement, nous pourrions recueillir le plus d'information possible, faire parler ces hauts fonctionnaires plus ou moins en privé.

M. Hawkes: Avez-vous l'impression qu'ils nous diront des choses différentes selon qu'il y a un procès-verbal ou non?

Le président: Oh non, c'est seulement une hypothèse. Ils nous diront sans doute la même chose, mais c'est simplement ennuyeux. Je crois qu'il serait bon que nous allions dans un de ces édifices de la Fonction publique pour regarder ce qui s'y passe et il est plus difficile d'amener tous ces gens avec nous. Il est bon que nous sachions, que nous voyions comment on y travaille et ce qu'on y fait; ils seront sans doute surpris de voir arriver sept députés. Je pense que nous pourrions en tirer profit.

M. Tobin: Monsieur le président . . .

Le président: M. Walter Baker a besoin de cette salle bientôt.

M. Tobin: Monsieur le président, si je comprends bien, vous voulez dire qu'avant de commencer le travail du comité, il serait bon que nous nous renseignions sur les programmes existants; en tous cas, moi, cela ne me ferait certainement pas de tort.

Le président: Et ce dont Jim a parlé également, ce serait très utile.

M. Tobin: Oui.

Le président: Il s'agit simplement de se renseigner et je demanderais également qu'on nous parle des problèmes provinciaux. J'ignore si quelqu'un à Ottawa peut le faire, mais il y a sans doute quelqu'un qui connaît le domaine de l'apprentissage, des écoles de métiers, et ainsi de suite, ainsi nous saurons . . .

M. Tobin: Si nous faisons comme vous le proposez, les choses iront plus vite . . .

Le président: Oui.

M. Tobin: . . . plus vite et de façon moins officielle.

Le président: Attendez, pourquoi ne pas procéder ainsi pour commencer et si nous ne sommes pas satisfaits, pour les

[*Texte*]

back. I just think we can do it more quickly—if it is agreed. In other words, it is a briefing, not a sitting of the Committee.

Mr. Hawkes: I guess I am just sitting here knowing that the most likely date for the first briefing is a week Monday, since I am not going to be here.

The Chairman: But since you are a key member . . .

Mr. Hawkes: And I want the best.

The Chairman: . . . a key member of the Committee, Jim, I think I would take that into consideration. What I am saying to the Committee is that I will not set the first meeting unless I know I am going to get a good representation. If you are going to be away, I would not do it.

Mr. Lonsdale: That is the 16th. I think you are talking about June 16, which is the Monday. I am afraid that I might have to be away for that.

Mr. Hawkes: We could try for next Wednesday afternoon.

The Chairman: To me it is very important that you raise some points; I am not going to try to have it when you are away.

Mr. Hawkes: I did not think you would. Let us proceed, but if we find the attendance spotty in relationship to briefings and there is no adequate written record of that, then that is a handicap.

• 1325

The Chairman: Okay. If the only way we can get it is by having a formal meeting we will have the formal meeting, but if . . .

Mr. Hawkes: If we can get a written record, whatever way. That is the thing that is of critical interest to me.

The Chairman: Now, are there any other things we have to do? We have a few suspended things such as the Vice-Chairman, the name, the printing. Okay.

Mr. Lonsdale: Just on that last point, Mr. Chairman. If we were to bring our research assistant with us in those briefings he could write a summary of the content of the . . .

The Chairman: You can have your assistants come. Let us make it clear that if anybody wants to bring an assistant to the meetings he can bring them unless . . . If any member of the Committee feels it should be in camera, then we can by exception . . . So if any of you want to bring . . .

Mr. Hawkes: Is there a possibility of getting some partial release of that . . . If I start to focus my researcher on this Committee then I get no help on anything else I am doing.

The Chairman: It is the same thing. That is why I wanted an executive assistant. This is so big that . . .

Mr. Hawkes: I was wondering if there might be a special $5,000 or $10,000 allotment or something so that we could in fact pick up a little extra help in our own offices and bring that person in, or use our regular person and replace him for some

[*Traduction*]

prochaines séances, nous pourrons changer de méthode. Je pense que cela serait plus rapide, si vous êtes d'accord. En d'autres termes, il s'agira d'une séance d'information et non d'une séance de comité.

M. Hawkes: La première séance d'information aura probablement lieu lundi en huit et je ne serai pas ici.

Le président: Mais comme vous êtes un membre important . . .

M. Hawkes: Je veux être le meilleur.

Le président: . . . un membre important du Comité, Jim, je vais y réfléchir. J'assure simplement au comité que je ne fixerai pas la première séance si je ne suis pas certain qu'un bon nombre y assisteront. Si vous êtes absent, je ne la convoquerai pas.

M. Lonsdale: C'est le 16. Je crois que vous parlez du 16 juin, qui est un lundi. Je crains de devoir m'absenter également.

M. Hawkes: Nous pourrions peut-être fixer cela à mercredi prochain, dans l'après-midi.

Le président: Je tiens à ce que vous posiez certaines questions; je ne veux pas que la séance ait lieu pendant votre absence.

M. Hawkes: Je n'en attendais pas moins. Fixons la séance, mais si peu de gens se présentent aux séances d'information et si nous n'avons pas de compte rendu écrit, cela posera des problèmes.

Le président: Très bien. Si la seule solution est d'organiser une séance officielle, nous le ferons, mais si . . .

M. Hawkes: L'important, c'est d'avoir un procès-verbal, d'une façon ou d'une autre. C'est ce qui m'intéresse.

Le président: Y a-t-il d'autres points à l'ordre du jour? Nous avons quelques questions en suspens, comme l'élection d'un vice-président, le nom du comité, le tirage. Très bien.

M. Lonsdale: A ce sujet, monsieur le président, si notre adjoint à la recherche nous accompagnait à ces séances d'information, il pourrait rédiger un résumé . . .

Le président: Vous pouvez amener vos adjoints. Qu'il soit bien compris que tous peuvent amener leurs adjoints aux séances à moins que . . . Si quelqu'un pense que cette séance devrait être à huis clos, nous pourrons par exception . . . Si l'un d'entre vous veut amener . . .

M. Hawkes: Est-il possible de libérer partiellement . . . Si je demande à mon recherchiste de se consacrer uniquement à ce comité, il ne peut m'aider dans mes autres tâches.

Le président: C'est la même chose. C'est pour cela que je veux un adjoint administratif. La tâche est si immense . . .

M. Hawkes: Peut-être que nous pourrions recevoir $5,000 ou $10,000, pour avoir un peu d'aide supplémentaire dans nos propres bureaux et engager un tel adjoint, ou utiliser les services de nos adjoints habituels et les faire remplacer à

[*Text*]

of the other functions. Some help for individual members, I guess, is what is on my mind.

The Chairman: I can look into that. Maybe, partially, they may agree to do it for the parties. There may be three of them, one for you and John and one for us and one for the NDP.

Mr. Hawkes: Yes, something like that, because I can picture a pretty massive paper flow relating to this activity alone and everything else you are responsible for starting to . . .

The Chairman: That is already happening with me. That is why I felt we needed at least some kind of executive assistant to the Committee.

Mr. Hawkes: Fight like crazy for adequate resources, and that means we have a committee that . . .

The Chairman: Okay. The Clerk will get into that and get back at the next meeting. I also get the point that probably the man offered to us in the Library of Parliament research, while he could be of help, is not the kind. We want somebody who really knows the field and will be able to sit at the Committee with us and ask questions if we want him to ask questions and help us ask the questions.

Mr. Hawkes: There are several fields. The whole training field is a thing in itself, and it probably has two aspects. The apprenticeship part or industrial training is quite a bit different from junior colleges and university-type things. You have highly technical industries. I do not know if you are going to get Wonder Woman, or Wonder Man.

The Chairman: What has been suggested to me is if we get somebody who knows the field well in general, then we can commission studies. We do not have to hire them. We could have this fellow come to us and say "Look, we need a paper on industrial training." He may suggest somebody who might do it and we would agree as a committe to commission it at such and such, out in UBC. or somewhere else. So, without bringing on all the people, if we have somebody who knows the sources in Canada, human and written sources, well, he could recommend to us so that we can commission studies.

Mr. Hawkes: Let me make one last comment. If we were to get those people by the end of June . . .

The Chairman: We have to work quickly.

Mr. Hawkes: . . . they could do a great deal of useful work in the summertime . . .

The Chairman: Right. That is exactly . . .

Mr. Hawkes: . . . prior to the fall and have everything in shape for us.

The Chairman: That is what I wanted done. Okay. Is there anything else now, Charles? So we will try to get a briefing meeting set when most people can be there, and if we can get a quorum we can decide on some of these things at the same time. Okay. Thank you very much.

[*Translation*]

d'autres tâches. Ce que je voudrais, c'est un peu d'aide pour les députés.

Le président: Je verrai ce que je peux faire. Peut-être qu'on acceptera d'offrir de l'aide aux partis. Il pourrait y en avoir trois, un pour vous et John, un pour nous et un pour le NPD.

M. Hawkes: Oui, quelque chose de ce genre, car on peut prévoir pas mal de papier rien que pour nos réunions et pour tout le reste que vous devez commencer à . . .

Le président: Cela commence déjà. C'est pourquoi il nous faut, à mon avis, au moins un adjoint administratif au comité.

M. Hawkes: Il faut se battre sans relâche pour obtenir des ressources suffisantes et cela veut dire un comité qui . . .

Le président: Très bien. Le greffier se renseignera et nous en parlera à la prochaine réunion. Je pense aussi que la personne qui nous est offerte par la section de la recherche de la bibliothèque du Parlement, même si elle pouvait nous aider, n'est pas celle qu'il nous faut. Nous avons besoin de quelqu'un qui connaisse vraiment le domaine et qui puisse siéger avec nous au comité et poser des questions si nous lui demandons de le faire et nous aider à poser des questions.

M. Hawkes: Il y a plusieurs domaines. La formation à elle seule en est un et elle comprend sans doute deux aspects. L'apprentissage dans l'industrie diffère beaucoup de la formation offerte dans les collèges et les universités. Il y a des industries de pointe. Je doute que vous trouviez Wonderman ou Wonderwoman.

Le président: On m'a suggéré de nous adjoindre une personne qui a une connaissance générale du domaine, ensuite nous pourrons commander des études. Nous n'avons pas besoin de les embaucher. Cette personne pourrait nous dire: «Nous avons besoin d'un document sur la formation dans l'industrie». Elle pourrait suggérer quelqu'un et le comité pourrait s'entendre pour commander cette étude, à l'université de la Colombie-Britannique ou ailleurs. Sans engager une armée de spécialistes, si nous avons quelqu'un qui connaît les sources disponibles au Canada, les spécialistes et la documentation, il pourra nous faire des recommandations sur les études à commander.

M. Hawkes: Une dernière observation. Si on pouvait avoir ces gens avant la fin de juin . . .

Le président: Il faudra faire vite.

M. Hawkes: . . . ils pourraient abattre pas mal de travail pendant l'été . . .

Le président: Juste. C'est exactement . . .

M. Hawkes: . . . avant l'automne et préparer tout cela pour nous.

Le président: C'est ce que je voulais faire. Très bien. Y a-t-il autre chose, Charles? Nous essaierons donc d'organiser une séance d'information au moment qui conviendra à la plupart des membres du comité et si nous avons le quorum nous pourrons prendre certaines décisions. Très bien. Merci beaucoup.

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Wednesday, June 18, 1980

• 1506

[*Texte*]

The Chairman: I will call the meeting to order, we have a quorum. I welcome John McDermid to the committee. He was unable to be here at the previous meetings.

This meeting is called principally to pass formally some decisions that were informally taken at the previous meetings but, since those meetings were not called for those purposes, we could not pass them.

At the last formal meeting, a motion was introduced to elect Gilles Marceau as the vice-chairman. The point was raised that since this is a committee of inquiry, we should try to make it as multipartisan as possible. I consulted and was told it would be perfectly in order to accept the suggestion of Mr. Hawkes that we have two vice-chairmen.

First of all, we have to withdraw the previous motion. What I was going to suggest was that somebody introduce a motion that Mr. Marceau and Mr. Hawkes be elected vice-chairmen of the committee. That would be very helpful because the committee has to report by the end of December. I would expect that the committee would break up at times into subcommittees of maybe two or three subcommittees, and this will help. We could split up and hear smaller groups in different parts of the country at the same time without all of us going at once. So it will be very helpful to have the two vice-chairmen, one from the West, one of the French language and myself.

Do you want to amend the motion, John, to . . .

Mr. McDermid: To add Mr. Hawkes.

The Chairman: Yes.

Mr. McDermid: Yes, all right.

I move an amendment that Mr. Marceau and Mr. Hawkes be elected Vice-Chairmen of the committee.

Mr. Lonsdale: I second that motion.

Motion, as amended, agreed to.

The Chairman: Next, we have to pass a motion allowing the committee to print so many copies of the proceedings and evidence and to distribute it. The clerk tells me that it is usual to print 1,000 copies, 500 of which are committed to members of Parliament. We can always increase that number.

By the way, if any of you have groups in your provinces such as labour groups, business groups, university groups, college training school groups, that you would like to send the committee proceedings to, please give the names to me or to the clerk, Mr. Bellemare.

Mr. Marceau: I move that the committee print 1,000 copies of its minutes of proceedings and evidence.

Motion agreed to.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le mercredi 18 juin 1980

[*Traduction*]

Le président: A l'ordre s'il vous plaît; nous avons le quorum. Je souhaite la bienvenue à John McDermid. Il n'a pu être présent lors des réunions précédentes.

Cette réunion a été convoquée principalement pour ratifier officiellement certaines décisions qui ont été prises de façon non officielle lors de réunions précédentes et que nous n'avons pu adopter puisque ces réunions n'avaient pas été convoquées à cette fin.

Lors de la dernière réunion officielle, quelqu'un a proposé d'élire Gilles Marceau vice-président. On a dit que puisque nous constituons un comité d'enquête, nous devrions essayer d'avoir la direction la plus multipartite possible. La motion a été réservée. Je me suis informé et on m'a dit que nous pourrions très bien accepter la proposition de M. Hawkes voulant que nous ayons deux vice-présidents.

Nous devons d'abord retirer la motion précédente. J'allais proposer que quelqu'un présente une motion voulant que M. Marceau et M. Hawkes soient tous les deux élus vice-présidents du Comité. Ce serait très utile, parce que le Comité doit présenter son rapport à la fin de décembre. Le Comité devra sans doute se fragmenter en deux ou trois sous-comités, à l'occasion, et cette double vice-présidence sera utile. Nous pourrions nous diviser et entendre des groupes, plus petits dans diverses parties du pays sans avoir à nous y rendre en bloc. Il serait donc très utile d'avoir deux vice-présidents, un de l'Ouest et un francophone, en plus de moi-même.

Voulez-vous modifier la motion, John, pour. . .

M. McDermid: Pour ajouter M. Hawkes.

Le président: Oui.

M. McDermid: Oui, d'accord.

Je propose un amendement voulant que M. Marceau et M. Hawkes soient élus vice-présidents du Comité.

M. Lonsdale: J'appuie cette motion.

La motion amendée est adoptée.

Le président: Nous devons maintenant adopter une motion permettant au Comité de faire imprimer un certain nombre d'exemplaires des témoignages et procès-verbaux de ses délibérations, pour distribution. Le greffier me dit que d'habitude, on fait imprimer 1,000 exemplaires, dont 500 sont déjà promis à des députés. Nous pouvons toujours accroître ce nombre.

Au fait, s'il y a des groupes dans vos provinces respectives qui désireraient obtenir le compte-rendu des délibérations du Comité, veuillez me donner leur nom ou en faire part au greffier, M. Bellemare. Il peut s'agir de syndicats, d'associations d'hommes d'affaires, des groupements universitaires et des écoles de formation supérieure.

M. Marceau: Je propose que le Comité approuve l'impression de 1,000 exemplaires du procès-verbal et des témoignages.

La motion est adoptée.

[*Text*]

• 1510

The Chairman: The next motion that is suggested, and that these task forces are considering, is a motion that if the chairman and vice-chairmen are unable to be present at a meeting, the chairman be authorized to contact another member of the committee to act in his place. If we split into smaller groups and had witnesses coming into Ottawa or other parts of the country, we could designate one other person to act as chairman. So, would somebody move that if the chairman and vice-chairmen are unable to be present at a meeting, the chairman be authorized to contact another member to act in his place? Moved by Mr. Tobin and seconded by Mr. Lonsdale. Is there agreement to that?

M. Marceau: Monsieur le président, est-ce que c'est une motion qui est proposée dans tous les groupes de travail ou si c'est uniquement applicable au nôtre?

Le greffier du Comité: C'est une motion qui allait être considérée dans la plupart de ces groupes de travail.

M. Marceau: Mais aucun ne l'a acceptée?

Le greffier du Comité: Pas selon ce que j'ai avec moi.

Le président: Comme nous avions l'intention d'être aussi conformes que possible et de travailler rapidement, peut-être que c'est une bonne idée de diviser le Comité.

Is there agreement to that?

Motion agreed to.

The Chairman: There is another suggested motion that the Chairman be authorized to invite witnesses and call meetings without prior formal approval—and I stress the formal approval by the Committee—provided he has consulted as many members as possible. I do not insist on that, really. I think we will forget that. I personally would rather have it approved by the committee.

There is another suggestion: the chairman, on behalf of the committee, direct the research staff in the preparation of studies, analyses and summaries. Would somebody want to move and second that one?

M. Marceau: Je le propose.

The Chairman: Proposed by Mr. Marceau and seconded by Mr. Lonsdale. Is there agreement to that?

Une voix: D'accord.

Motion agreed to.

The Chairman: The next is one I suggested because we are already getting behind in some of this work. I would like somebody to move that the clerk be authorized to purchase such publications as may be required for the committee's own use; by the way, you all can suggest that if there are good reviews or books you know of in the field of manpower, economics, retraining, please bring them to the attention of the clerk and we will get them. We will use our good sense with our budget, but we want to build up some expertise here for our research staff and ourselves. Would somebody move that? Moved by Mr. Tobin and seconded by Mr. Lonsdale.

Motion agreed to.

The Chairman: Next, for our witnesses, would somebody move that reasonable travelling and living expenses and a per

[*Translation*]

Le président: La prochaine motion proposée en général par les groupes de travail précise que si le président et le vice-président ne peuvent pas assister à une réunion, le président peut demander à un autre membre du Comité de le remplacer. Si nous nous répartissons en petits groupes pour entendre des témoins à Ottawa et ailleurs en même temps, nous pourrons désigner une autre personne pour faire office de président. Donc, quelqu'un veut-il proposer que si le président et le vice-président ne peuvent pas assister à une réunion, le président pourra demander à un autre membre de le remplacer? Proposé par M. Tobin et appuyé par M. Lonsdale. D'accord?

Mr. Marceau: Mr. Chairman, has this motion been passed in all the task forces, or is it only applicable to our group?

The Clerk of the Committee: This motion was to be considered in most of the task forces.

Mr. Marceau: But none of them has agreed to it?

The Clerk of the Committee: Not according to the information I have with me.

The Chairman: Since we intend to comply with the rules as far as possible and to work quickly, it may be a good idea to split the committee up.

Êtes-vous d'accord?

La motion est adoptée.

Le président: On propose également que le président puisse convoquer des témoins et des réunions sans l'approbation officielle préalable—et j'insiste sur le qualificatif «officielle»—pourvu qu'il ait consulté le plus de membres possible. Je n'y tiens pas à vrai dire. Je pense que nous pouvons laisser tomber cette motion. Pour ma part, je préfère avoir l'approbation du Comité.

On suggère également que le président, au nom du Comité, dirige la préparation d'études, d'analyses et de résumés par le personnel de recherche. Quelqu'un veut-il le proposer et l'appuyer?

Mr. Marceau: I so move.

Le président: Proposé par M. Marceau et appuyé par M. Lonsdale. Êtes-vous d'accord?

An hon. Member: Agreed.

La motion est adoptée.

Le président: C'est moi qui ai proposé la prochaine motion, parce que nous connaissons déjà du retard dans notre travail. J'aimerais que quelqu'un propose que le greffier soit autorisé à acheter les documents dont le Comité a besoin. D'ailleurs, si vous connaissez de bons articles ou de bons livres sur la main-d'œuvre, l'économie, le recyclage, veuillez en informer le greffier, et nous les obtiendrons. Nous ferons preuve de bon sens en utilisant notre budget, mais nous voulons nous doter de toutes les publications spécialisées qui pourraient nous aider ainsi que notre personnel de recherche. Quelqu'un veut-il proposer la motion? Proposée par M. Tobin et appuyée par M. Lonsdale.

La motion est adoptée.

Le président: Quelqu'un veut-il proposer qu'on paie des frais de déplacement et de séjour raisonnables et une indemnité

[*Texte*]

diem allowance when required, in accordance with the scale approved by the Speaker, be paid to expert witnesses requested to appear before the committee? This is a usual type of motion in all committees. Mr. Marceau moves, Mr. McDermid seconds. Is there agreement?

Motion agreed to.

The Chairman: Next, I had discussed at a previous meeting that the administrative work was growing and we should decide quickly to hire an executive director and a research director, and I discussed the name of Murray Hardie. I sent a memorandum around and talked to Mr. Hawkes, Mr. Orlikow and others. They agreed. So, would the committee move that the committee retain the services of Mr. Murray Hardie in the capacity of executive director for the committee?

M. Marceau: Est-ce qu'il est bilingue, monsieur le président?

Le président: Oui, je crois. Vous pouvez parler avec lui si vous voulez.

M. Marceau: D'accord.

Le président: Il a travaillé pour moi quand j'étais ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien. Il répondait aux appels téléphoniques. Il ne peut pas écrire mais il peut parler et discuter. C'est à peu près comme moi, c'est loin d'être parfait.

M. Marceau: C'est acceptable.

The Chairman: John?

Mr. McDermid: I have just one comment to make; I think it is very important that the executive director get along with the chairman, and that they feel comfortable together. I think this is probably a great marriage. We have no hesitation in recommending it so . . .

• 1515

Motion agreed to.

The Chairman: I was going to have a motion introduced with respect to the research director but the Clerk tells me that until we find an individual it is not necessary.

I have asked Mr. Hawkes to give me, as he is very familiar with the field, a list of potential research directors. He sent that on to me but I ask any of you who know people in your areas working for business, government or whatever that we could hire on a term contract or into December, please send in the names. We will try to make a decision within the next week or so. So we will leave that for the moment.

The next thing is the work schedule from now to the adjournment. Yes?

Mr. McDermid: Excuse me, Mr. Chairman. I do not want to hold things up unnecessarily but I am not sure if Mr. Hawkes discussed with you or not—Mr. Hawkes and I have discussed this—really one researcher, by the looks of things, is not going to be enough and we probably should look at two,

[*Traduction*]

journalière le cas échéant, conformément aux tarifs approuvés par l'Orateur, aux témoins convoqués par le Comité? C'est une motion habituelle de tous les comités. Proposée par M. Marceau et appuyée par M. McDermid. Êtes-vous d'accord?

La motion est adoptée.

Le président: J'ai déjà mentionné à une réunion antérieure que nos tâches administratives augmentent et que nous devrions embaucher rapidement un directeur exécutif et un directeur de recherche, et j'ai mentionné Murray Hardie comme candidat possible. Je vous ai envoyé une note de service et j'ai parlé à M. Hawkes, M. Orlikow et à d'autres. Ils étaient d'accord. Donc, voulez-vous proposer que le Comité embauche M. Murray Hardie comme directeur exécutif du Comité?

Mr. Marceau: Is he bilingual, Mr. Chairman?

The Chairman: Yes, I think so. You may speak to him if you wish.

Mr. Marceau: Fine.

The Chairman: He worked for me answering the telephone when I was the Minister of Indian and Northern Affairs. He cannot write French, but he can speak it. About like me, it is far from perfection.

Mr. Marceau: That is acceptable.

Le président: John?

M. McDermid: J'aimerais faire un commentaire: je pense qu'il est très important que le directeur exécutif s'entende bien avec le président, et qu'ils se sentent à l'aise ensemble. Je pense que vous travaillerez probablement très bien ensemble. Nous sommes tout à fait prêts à le recommander, donc . . .

La motion est adoptée.

Le président: J'allais vous demander de présenter une motion portant sur l'embauche d'un directeur des recherches, mais le greffier me dit qu'il n'est pas nécessaire d'adopter une motion tant que nous n'aurons pas trouvé la personne désirée.

Puisqu'il connaît bien ce domaine, j'ai demandé à M. Hawkes de me donner une liste des directeurs de recherches que nous pourrions embaucher. Il m'a envoyé cette liste, mais si vous connaissez dans vos régions, des gens qui travaillent pour une entreprise, le gouvernement ou quelqu'un d'autre, et que nous pourrions engager à contrat jusqu'en décembre, veuillez me communiquer leur nom. Nous tenterons de prendre une décision au cours de la prochaine semaine. Voilà pour cette question, pour l'instant.

La prochaine question est celle de notre horaire de travail, d'ici à l'ajournement. Vous dites?

M. McDermid: Excusez-moi, monsieur le président. Je ne veux pas vous retarder inutilement, mais je ne sais pas si M. Hawkes en a discuté avec vous ou non . . . M. Hawkes ete moi-même en avons discuté . . . il nous semble qu'il ne sera pas suffisant d'embaucher un seul recherchiste. Il faudrait proba-

[*Text*]

possibly three researchers, especially if the committee is going to be going off in different directions.

I would ask the committee to think seriously about that because I am just not convinced that Murray Hardie and one research director is really enough for this committee. To my way of thinking it is a very key committee and a very important committee. From the questions in the House today it was obvious that this is a great concern.

The Chairman: Yes.

Mr. McDermid: I hope the committee will take that into consideration.

The Chairman: Yes, I apologize. I am presently pursuing that. What we have done for the present, and I will explain, we have had allocated to us, by the Research Branch of the Library of Parliament, a researcher. He is good but it was agreed after discussion at a previous meeting of the committee that he would not be suitable for the research director. He has already made some summaries of some of the documents that we have, so he is working with us now.

With the lists that you send me we will certainly pick one research director and possibly a junior one and an intermediate one to go with it. So that is being considered. Your point is well taken.

Mr. McDermid: Okay, thank you.

The Chairman: I was going to suggest to you . . .

Mr. Marceau: Most of them being bilingual?

The Chairman: Maybe we will have to hire two, because I see from the lists I am getting so far that some of them are and some of them are not.

Mr. Marceau: Some of them should be bilingual.

The Chairman: I have no idea whether they are so far. But send me names and we will discuss it. I will not go ahead without discussing it with all of you.

We had agreed at an earlier meeting that the best days for this committee to meet would be Monday afternoons and evenings and Wednesday afternoon because you are tied up in some other committees that might meet on Tuesdays and Thursdays. It so happens that the next two Mondays are holidays, St-Jean Baptiste and July 1, so we can see no more than six meetings between now and July 16. I do not think we should plan beyond that in case we adjourn. The days are Wednesday, June 25; Wednesday, July 2; Monday, July 7; Wednesday, July 9; Monday, July 14; and Wednesday, July 16. Those are six dates. On the Mondays we could meet either in the afternoon or the evening, whichever you would think is most convenient.

Mr. Marceau: We could meet most conveniently at night because I will not be here in the afternoon.

The Chairman: Okay, that is a good point. Would anybody else prefer the Monday evening as opposed to the Monday afternoon? Some people will want time to get back from their ridings on Monday.

[*Translation*]

blement en embaucher deux, peut-être même trois, surtout si le Comité décide de se rendre à plusieurs endroits en même temps.

Je demande donc aux membres du Comité d'y réfléchir sérieusement, car je ne suis pas convaincu que Murray Hardie, aidé d'un directeur de recherche, suffira vraiment à la tâche. Je trouve que notre comité est très important. A en juger d'après les questions posées à la Chambre aujourd'hui, il est évident que cette question suscite beaucoup d'inquiétude.

Le président: Oui.

M. McDermid: J'espère que les membres du comité réfléchiront à cette question.

Le président: Oui, mes excuses. Je m'occupe présentement de cette question. Je m'explique. Jusqu'à maintenant, la direction de la recherche de la Bibliothèque du Parlement nous a accordé un recherchiste. Il est bon, mais après en avoir discuté lors d'une réunion précédente du comité, nous avons convenu qu'il n'avait pas les qualités requises pour devenir directeur de la recherche. Il a déjà résumé quelques-uns des documents que nous avons et travaille donc présentement avec nous.

Grâce aux listes que vous m'enverrez, nous pourrons certainement choisir un directeur de recherche et peut-être deux autres recherchistes subalternes pour l'aider. Nous envisageons donc cette possibilité. Nous tenons compte de votre demande.

M. McDermid: D'accord, merci.

Le président: J'allais vous proposer . . .

M. Marceau: La plupart d'entre eux seront bilingues?

Le président: Nous devrons peut-être en embaucher deux, car d'après les listes que j'ai obtenues jusqu'à maintenant, certains sont bilingues, d'autres ne le sont pas.

M. Marceau: Il faut avoir quelques bilingues.

Le président: Je ne sais pas s'il y en a jusqu'à maintenant. Envoyez-moi des noms et nous en discuterons. Je ne prendrai pas de décision avant d'en avoir discuté avec vous.

Lors d'une réunion précédente, nous avions convenu que les meilleurs jours pour nous réunir étaient les lundis après-midi et lundis soir, de même que les mercredis après-midi, parce que vous faites partie d'autres comités qui peuvent se réunir les mardis et jeudis. Le fait est que les deux prochains lundis sont des congés, la Saint-Jean-Baptiste et le premier juillet; nous n'aurons donc pas plus de six réunions d'ici le 16 juillet. Je crois que nous ne devrions pas faire de prévisions au-delà de cette date, puisqu'il pourrait y avoir ajournement. Voici l'horaire: le mercredi 25 juin; le mercredi 2 juillet; le lundi 7 juillet; le mercredi 9 juillet; le lundi 14 juillet, et le mercredi 16 juillet. Voilà les dates retenues. Les lundis, nous pourrions nous réunir, soit dans l'après-midi, soit dans la soirée, selon votre disponibilité.

M. Marceau: Nous pourrions nous rencontrer plus facilement le soir, puisque je ne serai pas ici l'après-midi.

Le président: D'accord, bonne idée. Est-ce que tous les autres préfèrent le lundi soir plutôt que le lundi après-midi? Il y en a qui aiment revenir de leur circonscription le lundi.

[*Texte*]

Mr. Orlikow: Monday evening for sure. I usually come back in the afternoon. I thought I would come back in the morning if we could meet on both, but certainly Monday evening.

The Chairman: Then is it agreed that maybe Monday evening is a better time? And it would be Wednesday afternoon.

M. Marceau: D'accord.

The Chairman: Okay. Now it has been suggested to me that we try to meet witnesses in the following way, that we start off with the people here in Ottawa, in the first place those who take a sort of independent look at these problems—and I have some names here to suggest to you—then, after we have finished with them, maybe first thing in the fall or if we meet longer into the summer, we meet the national associations, but those that take a certain approach such as pleading a certain point of view, and then in the fall we would travel.

• 1520

Now I want to suggest to you some names of leading people in this field who we could invite for those six meetings. These names look very good to me. One of them is Professor Noah Meltz, the Director for the Centre for Industrial Relations, University of Toronto. He is supposed to be one of the best known and most experienced people in this field, and he said that if he was invited he would be pleased to appear. That is one.

Mr. Orlikow: Was that on industrial relations?

The Chairman: Yes, Prefessor Noah Meltz, the Director of the Centre for Industrial Relations, University of Toronto.

Next we have Professor Jean-Michel Cousineau, *Département de relations industrielles, Université de Montréal.* He has worked in the general field of manpower planning as an independent researcher and also for the Economic Council of Canada. His area of expertise is projecting labour market conditions for white-collar workers. He was contacted and said that he would also be pleased to appear.

Next we have Professor Kimon Valaskakis, Director of the Gamma Group. The Gamma Group is a group in Canada that deals in future modelling, looking into the future and trying to determine what the work patterns are going to be in the next 10, 20 and 30 years.

Mr. Orlikow: What is his name?

The Chairman: Kimon Valaskakis, of the Gamma Group. He was also contacted and said that he would be pleased to appear.

Next we have Mr. William Dodge of the Canadian Labour Congress who has done some work in the field. He wrote a report called "Skilled Labour Supply Imbalances, Canadian Experience" which was prepared for the North American Committee of the C. D. Howe Institute. We have not yet been able to contact him.

Then there is Dr. Keith Norton, Project Director, Labour Markets Group, Economic Council of Canada. He was con-

[*Traduction*]

M. Orlikow: Lundi soir, c'est sûr. Je reviens généralement dans l'après-midi. Je pensais revenir le matin si nous pouvions nous réunir et l'après-midi et le soir, mais nous pourrions certainement nous rencontrer pendant la soirée.

Le président: Vous trouvez tous que le lundi soir serait le meilleur moment? Il y aurait également les mercredis après-midi

Mr. Marceau: Okay.

Le président: D'accord. Voici ce qu'on m'a proposé pour ce qui est de l'ordre de comparution des témoins; nous pourrions commencer par entendre les gens d'ici, d'Ottawa, et d'abord ceux qui peuvent étudier ces problèmes de façon plus ou moins indépendante . . . et j'ai quelques noms à vous proposer . . . puis, après ceux-là, au début de l'automne ou encore cet été, si nous siégeons plus longtemps, nous pourrions recevoir les représentants d'associations nationales, mais essentiellement celles qui ont une position particulière, qui défendent un certain point de vue; puis, à l'automne, nous voyagerions.

Je veux vous proposer certains experts qu'on pourrait inviter pour ces six réunions. Ces personnes me semblent très bien. Il y a entre autres le professeur Noah Meltz, directeur du Centre des relations industrielles à l'Université de Toronto. Il est censé être l'une des personnes les plus connues et les plus expérimentées dans ce domaine, et il a dit que si on l'invitait, il serait heureux de venir. C'est un des experts.

M. Orlikow: C'était pour les relations industrielles?

Le président: Oui, le professeur Noah Meltz, directeur du Centre des relations industrielles à l'Université de Toronto.

Ensuite, il y a le professeur Jean-Michel Cousineau, *Department of Industrial Relations, University of Montreal.* Il a travaillé dans le domaine de la planification de la main-d'œuvre en général en tant que chercheur indépendant, et également pour le Conseil économique du Canada. Il se spécialise dans la prévision du marché du travail pour les cols blancs. On a communiqué avec lui, et il a dit également qu'il serait heureux de comparaître.

Ensuite, il y a le professeur Kimon Valaskakis, directeur du groupe Gamma. C'est un groupe de futurologues, qui essaye de savoir quelles seront les tendances du marché du travail d'ici dix, vingt et trente ans.

M. Orlikow: Comment s'appelle-t-il?

Le président: Kimon Valaskakis, du groupe Gamma, on a également communiqué avec lui, et il a dit qu'il serait heureux de comparaître.

Ensuite, nous avons M. William Dodge du Congrès du Travail du Canada, qui a travaillé dans le domaine. Il a écrit un rapport intitulé *Skilled Labour Supply Imbalances, Canadian Experience*, pour le Comité de l'Amérique du Nord de l'Institut C. D. Howe. Nous n'avons pas encore pu le rejoindre.

Ensuite, il y a M. Keith Norton, directeur de projets, Marchés du travail, Conseil économique du Canada. On a

[*Text*]

tacted and said that he would be pleased to appear. Finally, there is Mr. Z. Zickmund from the Institute for Research on Public Policy, the Hudson Institute. They are also what they call a future-planning group.

So there are six names, if the committee was agreed. By the way, we could ask them to appear for those six dates we have. It looks like a good balance but we have lots of other meetings coming up.

M. Marceau: Monsieur le président, s'il vous plaît.

Le président: Oui?

M. Marceau: Je n'ai aucun commentaire particulier à faire concernant les noms que vous avez mentionnés, mais je constate que vous n'avez qu'une seule personne venant du Québec, et je me demande . . .

Le président: Il y en a deux. Le professeur Kimon Valaskakis est aussi de Montréal.

M. Marceau: Ah bon, vous en avez deux. Quelle est la fonction de ce dernier?

Le président: Il est du GAMMA group. Il s'agit d'un groupe qui se trouve à Montréal, à l'Université de Montréal. C'est un «futuriste» . . . Je ne sais pas comment on dit cela en français . . .

M. Marceau: Un futuriste . . .

Le président: Oui.

M. Marceau: OK, d'accord.

The Chairman: Are there any other questions. Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I have no objections to any of these names as individuals, but I am concerned that we are going to spend a good deal of time with these people. I do not question their ability or their knowledge but they are, as I look at it, all pretty academic and there is a great difference between the theory and the actual practice.

I suppose we have time and I am much more interested in having before us the organizations like the Canadian Manufacturers' Association, the Canadian Labour Congress and some of the provincial departments in the community colleges to see what is really going on. Just in the *Financial Times of Canada*, which came to my desk today, the front-page article which ran on to two other pages was a very severe criticism of where we are at the present time. As you know, the *Financial Times* is not a very radical journal but that article puts the main responsibility, and it quotes certain people, on the failure of the private sector to do enough, so I have no objection to these people but I think we have to get down to dealing with the people who are actually involved, which are both the employers' and the employees' organizations, and with the people who provide the training.

• 1525

We are spending a hell of a lot of money and I for one am convinced—and maybe I will have my mind changed as we go along in this committee—that a good deal of the effort and the money that we have expended in the last 10 years has gone in the wrong direction. So, while I do not question these particular people—I do not know any of them—I do hope that we can

[*Translation*]

communiqué avec lui et il a dit qu'il serait heureux de comparaître. Enfin, il y a M. Z. Zickmund de l'Institut de recherche politique, Institut Hudson. C'est également un groupe qui fait de la prospective.

Donc, nous avons le nom de six personnes, si le Comité est d'accord. Nous pourrons leur demander de comparaître aux six dates que nous avons. Ça me semble équilibré, mais nous aurons également beaucoup d'autres réunions.

Mr. Marceau: Mr. Chairman, please.

The Chairman: Yes?

Mr. Marceau: I have no particular comment to make regarding the names that you have mentioned but I see that you have just one from Quebec, and I am wondering . . .

The Chairman: There are two from Quebec. Professor Kimon Valaskakis is also from Montreal.

Mr. Marceau: Oh, so there are two. What does the latter do?

The Chairman: He is from the Gamma group, which is at the University of Montreal. He is a futurist. I do not know how you say that in French . . .

Mr. Marceau: Un futuriste . . .

The Chairman: Yes.

Mr. Marceau: Okay.

Le président: Y a-t-il d'autres questions? Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Monsieur le président, je n'ai rien contre ces personnes, mais je crains que nous ne leur consacrions beaucoup de temps. Je ne mets pas en doute leurs capacités ni leurs connaissances, mais il me semble que ce sont tous des universitaires, et il y a une grande différence entre la théorie et la pratique.

Je suppose que nous avons assez de temps, et il m'intéresse beaucoup plus d'entendre des groupes comme l'Association des manufacturiers canadiens, le Congrès du Travail du Canada, les ministères provinciaux et les collèges communautaires pour savoir ce qui se passe en réalité. L'article en première page du *Financial Times of Canada* aujourd'hui critiquait sévèrement la situation dans laquelle nous nous trouvons. Comme vous le savez, le *Financial Times* n'est pas un journal très radical, et pourtant cet article impute la plus grande part de la responsabilité au secteur privé qui n'a pas fait suffisamment d'efforts. On cite même certaines personnes. Je ne m'oppose donc pas à la comparution de ces personnes, mais je crois que nous devons discuter avec les gens qui sont aux prises avec ce problème, c'est-à-dire les employeurs, les associations d'employés et les responsables de la formation.

Je changerai peut-être d'avis en écoutant les témoignages, mais nous dépensons énormément d'argent dans ce domaine, et personnellement, je suis convaincu qu'on a mal orienté une bonne part des efforts et des sommes que nous avons consacrés à ce problème au cours des 10 dernières années. Alors, même si je ne m'oppose pas à la présence de ces personnes . . . je n'en

[*Texte*]

speed it up and get to some of the others. Now maybe the organizations will need more time to prepare their presentations, but I would hope that they would be approached—the major organizations, the Canadian Manufacturers' Association and the Canadian Labour Congress—almost immediately and as soon as they are ready to come before the committee, we should bring them on. If they can come in the next month, we should put some of these people back.

The Chairman: Well, I am in the hands of the committee. It was thought we could have three stages. The first stage would be the academic side. The second stage on the list I have here is the Conference Board of Canada, Canadian Manufacturers' Association, National Union of Students, Canadian Chamber of Commerce, Canadian Labour Congress, Canadian Construction Association . . .

An hon. Member: HUDAC

The Chairman: . . . National Council of Women, Status of Women Council, National Council of Canadian Labour. Then the third stage would be out in the field.

Mr. McDermid: HUDAC has done a great deal of work.

The Chairman: Well we could add them on too. Our intention is to contact these groups, some of them have contacted us already, but, from what I understand, the groups would have to get some kind of approval from their groups on the position they would take. So I thought we should get the individuals first who will be speaking in their own name based on their own background.

I think we can get it all in David, and get it in before we hit the road, but I am in the hands of the committee. I think it is good to have both the views of these people. I have listened to some of them in the field and they are extremely interesting, and they have done a lot of both practical work and academic work.

Yes, Mr. McDermid.

Mr. McDermid: I appreciate what we are doing and I agree with the approach, and you are talking about going out into the field in the fall, but what do you envisage wo do in the fall? Have you a list of ideas of where we should go, who we should be contacting? I know we have some thoughts of our own, but I just wondered if any work has been formulated to that extent or are you going to leave that up to the committee for a later date after we assimilate this?

The Chairman: I was going to do it before we break for the summer . . .

Mr. McDermid: Right.

The Chairman: . . . but I would like you all to think about it. There are some groups that want to appear before us publicly in their own areas. For example, the National Union of Students may want to appear before us in Toronto rather than here.

Mr. McDermid: Fine.

[*Traduction*]

connais aucune . . . j'espère que nous pourrons accélérer notre travail et recevoir aussi celles dont j'ai parlé. Certains organismes auront peut-être besoin d'un peu plus de temps pour préparer leur position, mais j'espère qu'au moins, on établira le contact. On pourrait entrer en contact immédiatement avec les grandes organisations comme l'Association canadienne des manufacturiers et le Congrès du travail du Canada et les inviter à comparaître devant le comité dès qu'elles seront prêtes. Si ces organismes peuvent venir nous voir le mois prochain, nous devrions retarder la comparution de ces autres personnes.

Le président: Je suis à la disposition du comité. Nous avions cru pouvoir procéder en trois étapes. La première étape aurait été réservée aux universitaires. Pour la deuxième étape, j'avais sur ma liste le *Conference Board* du Canada, l'Association des manufacturiers canadiens, la *National Union of Students*, la Chambre de commerce du Canada, le Congrès du travail du Canada, l'Association canadienne de la construction . . .

Une voix: Le *HUDAC*.

Le président: . . . le Conseil national des femmes, le Conseil du statut de la femme, le Conseil national canadien du travail. Puis, à la troisième étape, nous voyagerions.

M. McDermid: Le *HUDAC* a fait beaucoup de travail à ce sujet.

Le président: Alors nous pourrions les recevoir également. Notre intention est de communiquer avec ces organismes; certains ont déjà pris contact avec nous. Si j'ai bien compris, ces organismes doivent faire approuver leur position par leurs membres. J'ai pensé que nous pourrions recevoir d'abord les personnes qui parleront en leur nom propre, en nous faisant profiter de leur expérience.

Je crois que nous pourrons tous les entendre David, et cela avant de partir en voyage; toutefois, je suis à la disposition des membres du comité. Je crois qu'il serait utile de connaître les deux côtés de la médaille. J'ai déjà entendu certains de ces universitaires et ce qu'ils ont à dire est très intéressant et tout aussi pratique que théorique.

Oui, monsieur McDermid.

M. McDermid: Je comprends ce que nous faisons, et j'accepte votre méthode, mais vous parlez de voyager à travers le pays cet automne. Que prévoyez-vous faire exactement à ce moment-là? Avez-vous une liste des endroits où nous devrions aller, des gens que nous devrions rencontrer? Nous avons nos propres idées à ce sujet, mais je voudrais savoir si vous avez déjà des propositions à nous faire ou si vous préférez que les membres du comité en discutent plus tard.

Le président: J'allais vous demander d'en arriver avant l'ajournement d'été . . .

M. McDermid: Oui.

Le président: . . . mais je voudrais que tous, vous y réfléchissiez. Certains groupes voudront témoigner devant nous en public, mais dans leur propre région. Par exemple, la *National Union of Students* voudra peut-être nous rencontrer à Toronto, plutôt qu'ici.

M. McDermid: C'est bien.

[*Text*]

The Chairman: The different provincial labour councils and provincial chambers of commerce obviously will want to appear in their own provinces, et cetera, et cetera. I would like you all to think about that. I mentioned last day that what I intend to do is in the initial meetings with provincial governments break up into groups of two or three and have us take two or three provinces each and make contact with provincial ministers for private meetings first to get as much information as we can. Then maybe we will have more public meetings with them later in the fall in their own provinces as well.

In the fall we have to line up potential groups before we hit the road, and make sure it is well planned, because otherwise we would end up in some city with nobody there.

• 1530

Mr. McDermid: Have we, Mr. Chairman, made any contact with the provinces to date, assuring them that we are not "treading on their toes", but that because of the very nature of this committee, we will be crossing that magic boundary of responsibilities and will be hearing many suggestions that will be provincial in nature. I am thinking of educational training, apprenticeships, that sort of thing.

The Chairman: Well, I have not sent a letter yet, but I think it is a good idea.

Mr. McDermid: I would caution, I would suggest, I would make the recommendation, that you, as chairman, write the appropriate minister, be it a minister of employment, a minister of education, or the premier of the province, just to let them know that this committee wants to co-operate with the provinces, and that there will be some concerns that we will be touching on that are provincial in nature, but that, "please do not get your nose out of joint because we are doing that".

The Chairman: A lot of the provincial programs are partly funded by the federal government, too. Well, I will do that. I will be glad to send such a letter.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I think we should be in touch with the premiers because . . .

The Chairman: With the premiers?

Mr. Orlikow: . . . our interests cout across more than one department in each province. You have departments of education, you have the manpower training programs which are sometimes in a youth secretariat and sometimes in the department of labour and so on, and only the premier of each province would know where the responsibility lies in each province. I think we should contact them as soon as posible.

The Chairman: All right.

Mr. Orlikow: I know that many of the community colleges, for example, have been and are unhappy, they feel that the federal department of manpower is too domineering because it decides how many places it will purchase for people it is supporting; it has a great deal of say. Some of them feel, whether rightly or wrongly—I suppose we will hear that—that

[*Translation*]

Le président: Il est évident que les divers conseils provinciaux du travail et les chambres de commerce provinciales voudront nous rencontrer dans leur propres provinces, etc. Je voudrais que vous y réfléchissiez. Je disais la dernière fois que, pour les premières réunions avec les gouvernements provinciaux, j'avais l'intention de former deux ou trois sous-comités qui seraient chargés chacun d'aborder deux ou trois provinces et d'établir leurs premiers contacts avec les ministres provinciaux en réunions privées, afin d'obtenir le plus de renseignements possible. Puis, plus tard cet automne, nous pourrions avoir des réunions publiques avec ces même personnes dans leurs provinces.

Avant de prendre la route cet automne nous devrons choisir des groupes qui nous semblent intéressants et bien planifier nos rencontres, sans quoi nous pourrions nous retrouver sans interlocuteurs.

M. McDermid: Monsieur le président, avons-nous communiqué avec les provinces pour leur dire que nous n'avons pas l'intention de «piétiner leurs plates-bandes» mais qu'à cause de la nature spéciale du Comité, il nous arrivera de traverser cette frontière magique qui sépare les juridictions, et d'entendre des suggestions qui relèveraient normalement des provinces. Je pense surtout à l'éducation, les apprentissages, et ainsi de suite.

Le président: Je ne leur ai pas encore envoyé de lettres, mais c'est une bonne idée que vous avez là.

M. McDermid: Je vous suggère et vous recommande même d'écrire comme président, au ministres responsable, soit au ministre de l'Emploi, au ministre de l'Éducation ou au premier ministre de la province en question, afin de l'informer que le Comité veut collaborer avec les provinces et qu'il étudiera probablement certaines questions de compétence provinciale, mais que les provinces ne devrait pas s'en offusquer.

Le président: Plusieurs programmes provinciaux sont financés en partie par le gouvernement fédéral. Cependant, je me ferai un plaisir d'envoyer cette lettre.

M. Orlikow: Monsieur le président, nous devrions entrer en contact avec les premiers ministres car . . .

Le président: Les premiers ministres?

M. Orlikow: . . . nos intérêts touchent plus d'un ministère dans chaque province. Seul le premier ministre de la province poura nous dire quel est le ministère responsable. Il y a par exemple le ministère de l'Éducation et les programmes de formation de la main-d'œuvre, qui relèvent parfois d'un secrétariat de la jeunesse, parfois du ministère du Travail. A mon avis, il faudra communiquer avec les premiers ministres aussitôt que possible.

Le président: Très bien.

M. Orlikow: Je sais que plusieurs collèges communautaires, par exemple, ne sont pas contents. Ils croient que le ministère fédéal de la Main-d'œuvre exerce trop de contrôle sur eux parce que c'est lui qui fixe le nombre d'étudiants qu'il va y envoyer. Ils vont sans doute nous dire, à tort ou à raison, que le ministère n'a pas répondu aux besoins réels. Donc, nous

[*Texte*]

the department has not responded to the real needs. So, I think we should get in touch with the provincial departments and alert them that we are going to do this, that it is a very serious project and that we want the best presentation that we can get from them. I want to come back to the other matter which I raised, Mr. Chairman.

The Chairman: First, I would like to dispose of this. Just a second and I will come back to you.

Sur quel sujet?

M. Marceau: Sur le même sujet.

Le président: Les provinces?

M. Marceau: Oui.

The Chairman: Okay, I will go back in a second sur les provinces.

M. Marceau: Voici, monsieur le président, évidemment je ne veux pas briser l'unanimité qui semble régner au sein de notre comité, mais je voudrais vous avertir d'une chose. Je pense que vous qui vivez au Québec savez à quel point le domaine de juridiction provinciale, tout particulièrement au Québec, est un domaine excessivement délicat. Et je voudrais suggérer personnellement lorsque vous contacterez en particulier la province de Québec que vous leur laissiez bien clairement l'impression et la certitude que nous n'avons pas l'intention d'envahir le domaine de juridiction provinciale. Il est évident que nous allons accepter toute suggestion qu'ils voudront bien nous soumettre, mais j'aimerais que nous créions une impression agréable lors de notre visite au Québec, en leur indiquant que nous voulons travailler avec eux dans le domaine de notre juridiction et des juridictions conjointes, de manière à essayer de régler un des problèmes majeurs, sinon le problème majeur, celui du chômage et celui de l'emploi dans la prochaine décennie.

Mais, c'est très important que l'approche, dès le départ, soit excessivement précise. Parce que c'est un domaine délicat à cause de la situation actuelle, avec les changements constitutionnels, le débat constitutionnel, les circonstances particulières au Québec. Alors, j'aimerais compter sur votre collaboration pour bien avertir, tout particulièrement le Québec et les autres provinces aussi, que nous voulons travailler avec eux et non essayer de nous accaparer d'une façon ou d'une autre le domaine de leur juridiction.

Le président: Oui. Je prends note de vos suggestions, de celles de M. McDermid et de M. Orlikow et rédigerai une lettre en ce sens.

Do you think that would be worthwhile to do, so the Canadian public will know generally what we are about, distribute the work plan, distribute the list of witnesses et cetera?

• 1535

Mr. Lonsdale: Yes. Sure.

Mr. McDermid: No problem.

An hon. Member: No problem there.

An hon. Member: Okay.

[*Traduction*]

devrions communiquer avec les ministères provinciaux afin de les prévenir de nos intentions, afin de leur dire qu'il s'agit d'une tâche très sérieuse qui mérite leur entière collaboration. J'aimerais revenir à la question que j'ai soulevée auparavant, monsieur le président.

Le président: J'aimerais d'abord régler cette question. Je vous reviens dans un instant.

On which matter are you going to speak?

Mr. Marceau: On the same one.

The Chairman: The provinces?

Mr. Marceau: Yes.

Le président: D'accord. Je suis à vous dans un instant concerning the provinces.

Mr. Marceau: Mr. Chairman, I, of course, want in no way to break the unanimity which reigns in our committee, but I would like to point out one thing. I think you who live in Quebec know how sensitive the area of provincial jurisdiction is, especially in that province. Personally, I would like to suggest that when you contact the provinces, especially Quebec, you leave them with the district impression and the assurance that we do not intend to invade provincial jurisdiction. We are obviously going to accept any suggesions they would like to submit to us. I would like us to create a favourable impression in Quebec by indicating that we would like to work with them where our jurisdiction and joint jurisdiction permit it, so as to solve one of the major problems, if not, the major problem, that is, critical skills in the next decade.

However, it is crucial that we be extremely explicit in our approach at the outset. It is a very touchy area in view of the present circumstances, with constitutional change, constitutional debate and the particular situation in Quebec. So, I would like to count on your co-operation to advise the provinces, and particularly Quebec, that we would like to work with them and that, in no way, do we intend to infringe on their jurisdiction.

The Chairman: Fine. I am taking note of your suggestions, as well as those made by Mr. McDermid and Mr. Orlikow and I will draft the letter accordingly.

Croyez-vous que cela en vaudrait la peine? Le public canadien aurait une bonne idée de ce que nous sommes, si nous faisions connaître notre plan de travail, la liste des témoins, etc.

M. Lonsdale: Oui, certainement.

M. McDermid: Aucun problème.

Une voix: Cela ne pose aucun problème.

Une voix: D'accord.

[*Text*]

Mr. Marceau: We could have a press release, just a press release.

The Chairman: Yes, well we could do; that we should answer questions maybe to the press though, too. They may be interested in asking us questions. Well, we will look into that. Okay the meeting is adjourned. Thank you.

[*Translation*]

M. Marceau: Nous pourrions tout simplement émettre un communiqué de presse.

Le président: Oui, nous pourrions faire cela; toutefois, nous devrions peut-être répondre également aux questions des journalistes. Ils voudront peut-être nous poser des questions. Nous verrons. D'accord, la séance est levée. Merci.

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Wednesday, July 2, 1980

• 1508

[*Texte*]

The Chairman: The task force is equipped with simultaneous translation, the people appearing before the committee and the members of the committee are entitled to use either language, so you may wish to use the simultaneous translation apparatus.

Today, I want to welcome to our first public meeting The Canadian Manufacturers' Association. We have with us Mr. Peter Doyle, Manager, Industrial Relations and Social Affairs Department, CMA, also, Mr. John Dillon of the Ottawa Office. We have, with the CMA, Mr. John Moland, Supervisor, Skills Training, Inco Metals, who comes from Inco Metals in Sudbury. We also have Mr. Taylor Redden, Director, Manpower Planning, from Noranda Mines, Toronto. We have, from The Steel Company of Canada, Mr. W. F. Wright, Assistant General Industrial Relations Manager, and Mr. J. R. Pritchard, Manager, Construction Labour Relations. Those are the witnesses.

• 1510

For your benefit, on this side, my name is Warren Allmand, and I am the Chairman of the task force. On my extreme right is Gilles Marceau, the member from Lac Saint-Jean, who is one of the Vice-Chairmen of the Committee. We have David Orlikow, the manpower critic from the NDP. This is the Clerk right here on my left, Mr. Bellemare. We have Brian Tobin, member of Parliament from Newfoundland, and unfortunately one of our other Vice-Chairmen, Mr. Jim Hawkes, who is the manpower critic for the Conservative Party, is not able to be here today because his father passed away out West and he is out there attending to the funeral. I expect approximately two other members.

Just for your information—you might have read this—the concept of a parliamentary task force is a new one. Rather than going outside Parliament to enquire into certain problems that the government is faced with the government and Parliament have decided to assign these inquiry tasks to members of Parliament. And this task force is made up of seven members of Parliament, four from the government side, two from the Official Opposition and one from the NDP. And it is our intention to act as any other task force or general inquiry, commission of inquiry, to investigate the problems and then submit an action-orientated report to the government and to Parliament. And we are pleased to have you with us today because we want to consult as widely as possible. We want to consult with the employer side, the employee side, the academic side and so on. So I will pass the ball to you and you may present us with your views and later the members of the task force will wish to ask questions. I believe you have a written statement and then you may want to add to that with your verbal remarks. Who will be the spokesman?

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le mercredi 2 juillet 1980

[*Traduction*]

Le président: Le groupe de travail peut compter sur les services de l'interprétation simultanée. Les témoins, comme les membres du Comité, peuvent s'exprimer dans la langue de leur choix, car nous disposons tous d'un écouteur pour l'interprétation.

Aujourd'hui, à l'occasion de notre première réunion publique, je souhaite la bienvenue à l'Association des manufacturiers canadiens. M. Peter Doyle, gérant, Service des relations industrielles et des affaires sociales, et M. John Dillon, du Bureau d'Ottawa de l'AMC, sont ici. De plus, M. John Moland, surveillant, Formation, Inco Metals, est venu de Sudbury. M. Taylor Redden, directeur, Planification de la main-d'œuvre, Noranda Mines, est venu de Toronto. M. W. F. Wright, gérant général adjoint, Relations industrielles, et M. J. R. Pritchard, gérant, Relations avec les ouvriers de la construction, représentent la Steel Company of Canada. Tous ces messieurs sont nos témoins.

Je vais maintenant présenter les membres du groupe. Je suis Warren Allmand, président du groupe. A droite, au bout de la table, M. Gilles Marceau, député du Lac Saint-Jean, est vice-président du Comité. M. David Orlikow est le critique en matière de main-d'œuvre pour le nouveau parti démocratique. A ma gauche, le greffier du Comité, M. Bellemare. M. Brian Tobin, député d'une circonscription de Terre-Neuve, est assis à côté de lui. Malheureusement, l'autre vice-président, M. Jim Hawkes, critique en matière de main-d'œuvre pour le parti conservateur, est absent aujourd'hui parce que son père est décédé et qu'il a dû se rendre dans l'Ouest pour assister aux obsèques. Deux autres membres du groupe doivent arriver incessamment.

Pour votre gouverne, je vous rappelle ce que vous savez sans doute déjà. Les groupes de travail sont une innovation dans la vie parlementaire. Plutôt que de former des commissions d'enquête externes au Parlement pour étudier certains problèmes, le gouvernement et le Parlement ont décidé de confier cette tâche aux députés. Notre groupe est formé de sept députés, quatre du parti au pouvoir, deux de l'opposition officielle et un du nouveau parti démocratique. Nos méthodes seront les mêmes que n'importe quel autre groupe de travail ou commission d'enquête, si bien que nous étudierons les problèmes, pour ensuite présenter un rapport contenant des recommandations à l'intention du gouvernement et du Parlement. Nous sommes ravis de vous accueillir aujourd'hui, parce que nous voulons que notre consultation soit la plus poussée possible. Nous voulons consulter les employeurs, les employés, les universitaires, etc. Il est temps de vous donner la parole, pour que vous nous exposiez votre point de vue, après quoi les membres du groupe de travail voudront vous poser des questions. Si j'ai bien compris, vous avez préparé un mémoire écrit que vous voudrez peut-être assortir de remarques orales. Qui sera votre porte-parole?

[*Text*]

Mr. Peter Doyle (Manager, Industrial Relations and Social Affairs Department): Thank you, Mr. Chairman. Perhaps I could identify the members of our group. On my far right are Mr. Dillon, Mr. Redden, Mr. Moland, Mr. Pritchard, and beside me is Mr. Wright.

The Chairman: And you are Mr. Doyle.

Mr. Doyle: And I am Mr. Doyle.

The Chairman: Right.

Mr. Doyle: We certainly welcome this opportunity to appear before the Special Committee on Critical Skills for the '80s. We especially appreciate the committee's invitation to attend during the initial stage of its work.

CMA is very concerned about the shortages of qualified and experienced persons in the critical skills areas and the inhibiting effects which these shortages are already having on economic development, effects which will become even more serious if remedies are not developed and put in place within the very near future. We are also concerned with the underdevelopment of our human resources, as shown by the paradox of a high unemployment level, particularly among young people, at a time when jobs cannot be filled because of a lack of qualified applicants.

As the Special Committee will likely discover in the early stages of its work, the crisis in skills shortages exists in varying degrees and in various occupations in most parts of Canada. Although it is only within the past year or two that critical skills shortages have received considerable attention, the crisis has been in the making for a number of years.

As with most problems, there tends to be considerable talk and study before remedial actions are initiated. This has certainly been the case with the shortages of skilled tradesmen. There has been an awareness for some time that Canada was headed for shortages in certain vital trades and some research and various conferences have been directed at this problem.

However, it is only recently that the realization has finally come that a crisis exists. I suspect the proposed energy developments in western Canada, with their estimated requirements for thousands of skilled workers, have done more than any other factor to focus attention on this issue.

When a crisis develops, the easiest solution is to point at someone else as being responsible for the problem and for finding a solution. The skills shortages crisis is certainly no exception. Governments are blamed for a restrictive immigration policy which makes it more difficult to recruit skilled workers abroad, for contributing to an economy which is less attractive to foreign workers than conditions abroad, for contributing to an economy which is less attractive to foreign workers than conditions abroad, for directing too much funding to classroom training at the expense of on-the-job training, for providing too generous unemployment insurance benefits which result in some jobs being unattractive, and for the different training standards between provinces which may inhibit the mobility of tradesmen.

[*Translation*]

M. Peter Doyle (gérant, Service des relations industrielles et des affaires sociales): Merci, monsieur le président. A mon tour, je voudrais vous présenter les membres de notre groupe. A ma droite, à partir du bout de la table et dans l'ordre. MM. Dillon, Redden, Moland, Pritchard, et à côté de moi, M. Wright.

Le président: Vous êtes M. Doyle, n'est-ce pas?

M. Doyle: Si.

Le président: Très bien.

M. Doyle: Nous sommes ravis qu'on nous fournisse l'occasion de comparaître devant les membres du Comité spécial sur la pénurie de spécialistes pour les années 80. Nous nous réjouissons d'autre part de figurer parmi les premiers témoins qui seront entendus ici.

L'AMC se préoccupe de la pénurie de spécialistes qualifiés et expérimentés et des conséquences néfastes que cette pénurie a, d'ores et déjà, sur l'expansion économique. Nous verrons ces conséquences s'aggraver, à défaut de trouver des remèdes et de les administrer dans un très proche avenir. Nous nous inquiétons également du sous-développement de nos ressources humaines, comme en témoigne un taux de chômage particulièrement élevé chez les jeunes, quand, paradoxalement, les emplois ne peuvent pas être comblés, faute de candidats qualifiés.

Comme le comité spécial le découvrira vraisemblablement dans les premières étapes de son travail, cette pénurie aiguë existe à des degrés divers et frappe toute la gamme des emplois dans la plupart des régions du Canada. Même si ce n'est que depuis un an ou deux qu'on se penche sérieusement sur la pénurie de spécialistes, la crise se prépare depuis plusieurs années.

Comme c'est le cas chaque fois qu'un problème surgit, il y a, au début, une flambée de discussions et d'études avant qu'on procède à des correctifs. C'est ce qui est arrivé dans le cas de la pénurie de gens de métier. Il y a un bon moment qu'on sait que le Canada est menacé d'une pénurie dans certains métiers vitaux, si bien qu'un peu de recherche et diverses conférences ont été organisées pour tenter de résoudre le problème.

Quoi qu'il en soit, ce n'est que tout récemment qu'on a pris conscience que le problème avait atteint l'ampleur d'une crise. Je suppose que les projets énergétiques dans l'Ouest du Canada, pour lesquels on aura besoin de milliers de travailleurs qualifiés, ont contribué, plus que tout autre facteur, à attirer l'attention sur le problème.

Quand une crise éclate, la solution de facilité est d'en rejeter la responsabilité sur quelqu'un, en s'attendant à ce qu'il trouve une solution au problème. La grave pénurie de spécialistes ne fait pas exception à la règle. On blâme les gouvernements qui ont imposé une politique restrictive d'immigration, rendant ainsi plus difficile le recrutement de travailleurs à l'étranger, et on leur attribue également la responsabilité d'une conjoncture économique moins attrayante pour les travailleurs étrangers, à qui on fait de meilleures conditions ailleurs. On reproche également aux gouvernements de mettre l'accent sur la formation en salle de classe, au détriment de la formation en cours d'emploi, d'offrir des prestations d'assurance-chômage trop généreuses, rendant ainsi certains emplois peu attrayants. On déplore également les normes de formation, qui varient

[*Texte*]

• 1515

The educational system is blamed for putting too great an emphasis on university training, for not emphasizing the attractiveness of blue-collar occupations, for failing to develop programs to meet the needs of industry, and for not providing sufficient flexibility in the classroom portion of trades training through insisting that this be carried out in four- to six-week periods of continuous or block training, rather than more frequent but shorter training periods such as day release which would be more acceptable to the employer.

Individuals are blamed for not sufficiently investigating the opportunities available in the skilled trades, for abandoning apprenticeship training periods before completion for higher-paying jobs that do not require journeying and skills and for refusing to move to locations where jobs are available.

Unions are blamed for insisting on restrictive journeymen apprenticeship ratios which prevent employers from providing the required training to meet present and future skill requirements, and for requiring that apprentices be treated as regular employees under the seniority rules contained in collective agreements, which results in them being laid off first when there is a reduction in work.

Finally, employers are blamed for not providing sufficient information to the educational system and students on their requirements and their reward in careers and skilled jobs, for refusing to undertake skills training because of the costs involved, for trying to meet their skill requirements by hiring skilled workers from other companies who do train, or through trying to hire foreign-trained workers, for using apprentices as a source of low-cost labour by having them perform jobs not related to their training and for not taking a stronger position in collecting bargaining on the need for apprenticeship training.

Obviously, the finger points at all the parties and institutions involved and the remedies will have to involve greatly improved communications and co-operation between them.

On a national level CMA has recommended to the federal government for the past three years that there should be increased funding for industrial or on-the-job training. Our position is supported by several studies, both public and private, which show that training programs are frequently not matched with job opportunities. This problem was also identified by several of the 23 sector task forces established by the federal Department of Industry, Trade and Commerce during 1978. Subsequently, the second-tier committee recommended a significant redirection of existing Manpower funding to support job-oriented training with much less emphasis on

[*Traduction*]

d'une province à l'autre et qui entravent la mobilité des spécialistes.

Quant au système d'éducation, on lui reproche de mettre l'accent sur la formation universitaire et de ne pas souligner les attraits des emplois de cols bleus. De plus, les universités n'offriraient pas des programmes d'enseignement répondant aux besoins de l'industrie et ne donneraient pas à l'enseignement en salle de classe toute la souplesse nécessaire pour permettre une bonne formation pratique, car elles tiennent à ce que les cours théoriques se poursuivent quatre à six semaines d'affilée, alors qu'elles pourraient multiplier les séances de cours pratiques en les réduisant à une journée à la fois, ce qui conviendrait mieux aux employeurs.

On reproche aux intéressés de ne pas se renseigner sérieusement sur ce que peut leur offrir la spécialisation, d'abandonner un apprentissage en cours de route pour décrocher un emploi très rémunérateur qui n'exige pas de qualifications spéciales, et de refuser de déménager là où il y a de l'embauche.

Aux syndicats, on reproche d'insister sur un coefficient d'apprentissage trop rigide, ce qui interdit aux employeurs d'offrir la formation exigée par les besoins courants et futurs. De plus, on leur reproche de revendiquer à tous crins que les apprentis soient, au même titre que les autres employés, assujettis à la règle de l'ancienneté prévue dans les conventions collectives, ce qui fait d'eux les premières victimes quand on doit procéder à des mises à pied.

Enfin, on reproche aux employeurs de ne pas fournir aux responsables de l'enseignement et aux étudiants assez de renseignements sur leurs besoins et sur les perspectives de carrière dans un métier spécialisé. Les employeurs refuseraient d'offrir des programmes de formation à cause des coûts qu'ils comportent et tenteraient de combler leurs besoins en recrutant des travailleurs déjà spécialisés et employés dans les sociétés qui, elles, offrent des programmes de formation, ou en comptant sur des travailleurs formés à l'étranger. On reproche aux employeurs de faire des apprentis une main-d'œuvre à bon marché en leur imposant des tâches qui n'ont rien à voir avec la formation qu'ils sont censés recevoir et en n'insistant pas sur la nécessité de l'apprentissage au moment des négociations collectives.

De toute évidence, ces accusations mutuelles entre les parties intéressées et les institutions en cause doivent cesser et les remèdes éventuels qu'on trouvera au problème passent par une meilleure communication et une coopération plus étroite entre tous.

A l'échelon national, l'AMC recommande depuis trois ans au gouvernement fédéral d'augmenter les sommes engagées pour la formation industrielle ou la formation sur le tas. De nombreuses études, publiques et privées, viennent étayer notre position, car elles prouvent que souvent, les programmes de formation ne correspondent pas aux offres d'emplois. Ce problème a été cerné par plusieurs des 23 groupes de travail sectoriels mis sur pied par le ministère de l'Industrie et du Commerce, en 1978. Un peu plus tard, un comité de mise en vigueur recommandait une réaffectation générale des budgets du ministère de la Main-d'œuvre, pour favoriser la formation

[*Text*]

institutional training which involves little or no relationship to job opportunities.

The federal government has responded to CMA's recommendations and over the past few years has doubled the funds available for industrial training, to about $100 million per year, as well as initiating the critical trade skills training program. This was initially funded at $20 million for the current fiscal year but following our recommendations that this amount would not likely be enough, the Minister of Employment and Immigration announced on June 2 that the funding would be increased to $30 million this year.

Manufacturers in many parts of Canada are advising us that the lack of needed skills is causing them to lose business, reduce production and discontinue product lines, as well as being unable to take advantage of opportunities for expanding and new business and to make use of advanced technology. Through its divisions, and with the support of the national office, CMA is attempting to assist manufacturers in coping with the growing crisis in skill shortages.

In British Columbia our division has recently completed a survey on the employment of machinists in the metal industries, the present shortages, the estimated total demand in each of the next four years and the extent of apprenticeship programs. Our B.C. division is using this information in pursuing remedial approaches with the B.C. government, and I have tabled a copy of that survey with the Clerk of the Committee.

In Manitoba CMA has formed an education and training committee which is involved in discussions and programs with the provincial and federal governments and educational organizations. In co-operation with the School Counsellors Association of Manitoba, the CMA conducted plant tours for school counsellors during the first five months of this year. CMA participated in a career symposium organized by the School Counsellors Association of Manitoba, which was attended by 4,000 secondary school students. Members of CMA staffed several of the industry booths and provided information to students on job opportunities in manufacturing.

• 1520

On May 14 the Manitoba branch conducted a half-day program entitled "Help Wanted—Industry's Challenge for the '80s". The audience consisted of invited representatives of labour, government and education participating with manufacturing management. Following remarks by Ted McBride, the employers' commissioner on the Canada Employment and Immigration Commission and Donald Pollock, Chairman of the Ontario Manpower Commission the participants were divided into a number of workshops. Results of the workshops are being assessed by the education and training committee and will assist CMA in Manitoba to focus its discussions and proposals with the other key players involved in skills training. Through co-operation between the Manitoba branch and the Manitoba Department of Economic Development, brochures

[*Translation*]

en cours d'emploi et pour que la formation en institution, qui offre peu ou pas de chances d'emploi, subisse une décélération.

Le gouvernement fédéral a répondu aux recommandations de l'AMC et il a, depuis quelques années, doublé les sommes affectées à la formation industrielle, sommes qui atteignent désormais 100 millions de dollars par an. De plus, il a mis sur pied un programme de formation de spécialistes. Pour l'exercice financier en cours, on avait au départ prévu 20 millions de dollars, mais, comme nous avons fait remarquer que ce n'était pas suffisant, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration a annoncé, le 2 juin dernier, que cette somme serait portée à 30 millions de dollars par an.

Dans beaucoup de régions du Canada, les manufacturiers nous signalent que le manque de spécialistes est préjudiciable à leurs entreprises, les forçant à réduire la production ou à renoncer à la fabrication de certains produits, quand ils ne ratent pas des chances de donner de l'expansion à leurs entreprises en faisant appel à la technologie de pointe. Les divisions de l'Association, avec l'appui du bureau national, tentent d'aider les manufacturiers à soutenir le choc de la pénurie croissante de spécialistes.

Notre division de la Colombie-Britannique a récemment terminé une enquête sur l'emploi des machinistes dans l'industrie métallurgique, en recueillant des données sur la pénurie actuelle, la demande totale estimée pour les quatre prochaines années et l'ampleur des programmes d'apprentissage. Cette division utilise les renseignements qu'on lui a fournis pour mettre au point des remèdes, avec l'aide du gouvernement de la Colombie-Britannique. Du reste, j'ai déposé un exemplaire des résultats de cette enquête auprès du greffier du Comité.

Au Manitoba, l'AMC a mis sur pied un comité de formation et d'éducation chargé de se réunir, avec les représentants des gouvernements fédéral et provincial et des institutions, pour discuter de solutions et de programmes. En collaboration avec l'Association des conseillers scolaires du Manitoba, l'AMC a organisé, au cours des cinq premiers mois de cette année, des visites industrielles à l'intention des conseillers scolaires. L'AMC a participé à un colloque organisé par l'Association des conseillers scolaires du Manitoba, et 4,000 étudiants des écoles secondaires y ont participé. Les membres de l'AMC étaient disponibles sur place et ils ont donné aux étudiants des renseignements sur les chances d'emploi dans l'industrie manufacturière.

Le 14 mai, toujours au Manitoba, on a tenu pendant une demi-journée une conférence intitulée: «Offres d'emplois. Le défi industriel des années 80». On avait invité, pour l'occasion des représentants des syndicats, du gouvernement et des institutions d'enseignement, pour qu'ils y participent aux côtés du patronat. M. Ted McBride, le commissaire représentant les employeurs à la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, a prononcé une allocution, et Donald Pollock, président de la Commission ontarienne de la main-d'œuvre, en a fait autant. Les participants se sont ensuite regroupés en ateliers. Le résultat du travail en atelier a été remis aux membres du comité de la formation et de l'éducation de l'AMC, qui l'évalue et pourra ensuite aider la division manitobaine de l'AMC à orienter ses discussions et à préciser ses

[*Texte*]

have been prepared on job opportunities in the electronics industry and the metal working industry, as well as large posters on both industries. I have given copies of that material to the Clerk as well.

In Ontario, the Ontario Manpower Commission was established in August 1979 to oversee all manpower programs and activities in Ontario and to make binding policy and operational decisions subject to the concurrence of Cabinet. The Commission's Chairman, Mr. Donald Pollock, is a senior executive of a CMA member company and accepted this assignment for a two-year period. CMA's Ontario division strongly supported the establishment of the commission and assisted its initial activity by forwarding to all member companies during June 1979 the commission's survey. *Manpower Requirments and Hiring Plans*. The survey results, issued during October 1979, demonstrated that an urgent need exists in several occupations, particularly general machinists, tool and die makers, mould makers, welders and machine operators. Subsequently CMA arranged for Mr. Pollock to speak to three of our branches and followed this up with a special *Ontario Division News on Skills Training*.

In this publication, copies of which I have given to the Clerk, we highlighted Mr. Pollock's remarks and then went on to describe the integrated federal-provincial approach to training which exists in Ontario. The Ontario component is called Employer Sponsored Training, while the federal initiative is entitled Critical Trade Skills Training.

Employer Sponsored Training is designed to make the best use of resources in the private and public sectors by letting each sector do what it does best. Private industry provides on-the-job training. Colleges of applied arts and technology contribute training expertise and classroom and shop facilities. Government can initiate community action; help develop training programs, and provide funding and co-ordination.

Employer Sponsored Training operates through-out community industrial training committees, representing employers, labour, local government, Ontario and federal government agencies and educational institutions. Community usually means a geographic region, but could mean a community of interest such as an industry or occupation.

The local committee determines the skills needed and training methods, assisted by the Ontario Ministry of Colleges and

[*Traduction*]

propositions dans ses rapports avec les principaux responsables de la formation spécialisée. La division manitobaine de l'AMC et le ministère manitobain de l'Expansion économique se sont donnés la main pour préparer des brochures sur les chances d'emploi dans l'industrie électronique et dans l'industrie métallurgique, et ils ont également fait imprimer d'énormes affiches publicitaires. J'ai remis des exemplaires de cette documentation au greffier.

En Ontario, la Commission ontarienne de la main-d'œuvre a vu le jour en août 1979 et elle a été chargée de tous les programmes et de toutes les activités qui ont cours dans le domaine en Ontario. Elle doit également élaborer des politiques de mise en application et préparer des décisions, que doit sanctionner le Cabinet. Le président de la commission, M. Donald Pollock, est cadre dans une des sociétés membres de l'AMC et il a accepté un mandat de 2 ans. La division ontarienne de l'AMC a appuyé avec enthousiasme la mise sur pied de la commission et elle a participé aux travaux de lancement en envoyant à toutes les sociétés membres, en juin 1979, les conclusions de l'enquête de la commission portant sur les besoins en main-d'œuvre et les plans d'embauche. Les résultats de cette enquête ont été publiés en octobre 1979 et prouvent qu'il existe un besoin pressant dans plusieurs secteurs d'emploi, surtout chez les machinistes, chez les fabricants de machines-outils, chez les fabricants de moules, les soudeurs et les opérateurs. Par la suite, l'AMC a invité M. Pollock à addresser la parole aux membres de trois de nos divisions et elle a publié un numéro spécial du bulletin de nouvelles de la division ontarienne sur la formation des spécialistes.

J'ai déposé des exemplaires de ce bulletin auprès du greffier; on y trouve l'essentiel des remarques de M. Pollock. On y trouve également une description de la méthode intégrée qu'appliquent les gouvernements fédéral et provincial dans le domaine de la formation en Ontario. L'effort ontarien porte le nom de Formation parrainée par l'employeur, tandis que l'effort fédéral est concrétisé par le programme de formation des spécialistes.

Le programme ontarien est conçu pour tirer le meilleur parti des ressources disponibles dans les secteurs privé et public, en laissant à chaque secteur le soin de s'occuper des éléments où il excelle. L'industrie privée offre de la formation en cours d'emploi. Les collèges d'arts appliqués et de technologie offrent un enseignement compétent, des salles de classe et des ateliers. Le gouvernement peut instaurer une action communautaire, mettre sur pied des programmes de formation et faire office de bailleur de fonds et de coordonnateur.

Le programme ontarien est mis en vigueur par des comités de formation industrielle à l'échelle de la collectivité, où siègent employeurs, représentants des syndicats, du gouvernement local, du gouvernement ontarien et du gouvernement fédéral, de même que des représentants des établissements d'enseignement. Une collectivité couvre d'habitude une région géographique, mais on peut entendre par collectivité un groupe qui a des intérêts communs, comme une industrie ou un corps de métier.

Le comité local détermine les besoins en spécialistes et les méthodes de formation, et le ministère ontarien des Collèges et

[*Text*]

Universities and the Canada Employment and Immigration Commission. The Ontario government provides financial assistance to encourage training initiatives. This is directed primarily to the development of training programs.

The federal component, Critical Trade Skills Training, was initiated in 1979. It provides financial assistance to employers for training programs which will last more than 52 weeks. This assistance is provided primarily under letters of intent, signed on behalf of a community industrial training committee and the Ontario and federal governments. During 1979 letters of intent were signed by four local committees and three industry associations, the Canadian Machine Builders' Association, the Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada and the Canadian Tooling Manufacturers' Association. Mr. Elford, a director of the Tooling Manufacturers' Association and a CMA member commented enthusiastically on the new initiative:

> Companies are breathing a sigh of relief. They are finally receiving the assistance they need for training apprentices and have taken on over 100 per cent more apprentices than they had a year ago. The Association now has 420 apprentices enrolled and this number will increase to 1,150 over the next three years.

Critical Trade Skills Training reimburses employers for a portion of the trainee's wages and other training costs such as instructor's fees, manuals and equipment rental. Either CTST or the Canada Manpower Training Program pays for the classroom portion of training. Although the total amount of assistance per trainee is fairly uniform under the various letters of intent, there is flexibility in the timing and amounts of payments to best accommodate the circumstances of each situation.

• 1525

A separate training contract must be signed by each employer who participates in a training program covered by a letter of intent. Although the emphasis is on signing of contracts with employers who belong to a community-industrial training committee with which a letter of intent is in effect, individual employers may also apply for assistance. The occupations for which assistance is available are those identified by local committees as having critical shortages. Currently these are tool and die maker, mould maker, machinist, industrial maintenance machanic and instrument mechanic. Other trades will be added as critical shortages are found to exist.

The Special Committee may wish to obtain more information from the Canada Employment and Immigration Commission about the training programs operating under letters of intent, and it may wish to discuss these initiatives with some of the community or industry organizations involved.

CMA believes that the framework and the programs are in place in many parts of Canada, certainly in Ontario, and employers must be willing to use them. It is clear that govern-

[*Translation*]

Universités, de même que la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, lui prêtent leur appui. Le gouvernement ontarien offre le financement nécessaire pour encourager les initiatives de formation. Le principal objectif est de mettre au point des programmes de formation.

Le programme fédéral remonte à 1979. Il offre une aide financière aux employeurs disposés à mettre sur pied des programmes de formation qui dureront plus de 52 semaines. Cela se fait grâce à des protocoles d'entente, signés par le comité de formation industrielle communautaire et les gouvernements ontarien et fédéral. En 1979, quatre comités locaux et trois associations industrielles, l'Association canadienne des constructeurs de machines, l'Association canadienne des manufacturiers de machines et d'équipement et l'Association canadienne des manufacturiers d'outils, ont signé des ententes. M. Elford, directeur de l'Association des manufacturiers d'outils, membre de l'AMC, a eu une réflexion enthousiaste à propos de cette nouvelle initiative:

> Les sociétés soupirent de soulagement. Enfin, elles peuvent compter sur l'aide dont elles ont besoin pour la formation d'apprentis, et les apprentis sont désormais deux fois plus nombreux qu'ils ne l'étaient il y a un an. L'association compte désormais 420 apprentis, et leur nombre atteindra 1,150 d'ici à 3 ans.

Le programme fédéral rembourse aux employeurs une partie du salaire des apprentis et d'autres frais de formation, comme les honoraires des instructeurs, le prix des manuels et de la location de l'équipement. Les fonds nécessaires pour les salles de classe sont tirés du budget du programme de formation de spécialistes ou du programme de formation de la main-d'œuvre. Le montant total d'aide par apprenti est sensiblement le même pour toutes les ententes, mais on a toute la latitude voulue pour le rythme et le montant des versements, afin de respecter les circonstances particulières à chaque situation.

Pour chaque employeur qui participe à un programme de formation régi par un protocole d'entente, il faut un contrat distinct. Même si l'on recherche, avant tout, des employeurs appartenant à un comité communautaire de formation industrielle jouissant d'un protocole d'entente, les autres peuvent très bien faire une demande d'aide. Ce sont les comités locaux qui dressent la liste des corps de métier pour lesquels l'aide est disponible et ils choisissent ceux où la pénurie est la plus aiguë. Pour l'instant, les fabricants de machines-outils, les fabricants de moules, les machinistes préposés à l'entretien de l'équipement industriel et les mécaniciens spécialistes des outils viennent en tête. D'autres corps de métier s'ajouteront à cette liste si l'on y constate une pénurie.

Le Comité spécial pourra obtenir de plus amples renseignements auprès de la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, qui lui fournira une description des programmes de formation régis par des protocoles d'entente. Le Comité spécial voudra peut-être également rencontrer les responsables de l'organisation de ces projets.

L'AMC estime que l'infrastructure et les programmes sont déjà mis sur pied dans bien des régions du pays, notamment en Ontario, et les employeurs sont disposés à s'en servir. Il est

[*Texte*]

ment alone cannot do the job. It can only provide the framework to enable employers, unions and educational institutions to take the necessary actions.

We have recommended the following actions to our members in Ontario: Employers must improve their forecasts of requirements for skilled workers, and so advise educational institutions as well as provincial education departments, and the Canada Employment and Immigration Commission, employers must provide more information to educational institutions, students and government about the rewarding job opportunities in skilled trades. They might provide written material, speakers and plant tours for groups of students, training instructors, guidance counsellors, curriculum and course planners, and government placement officers. Career ladders are not obvious to young people. Employers must demonstrate that entry jobs and training positions lead to more skilled, higher paying occupations. Employers must encourage educational institutions to introduce more practical training into their programs and should seriously consider providing co-operative education or short periods of work experience in their plants as part of their training programs. Employers must institute or increase on-the-job training, including skills training. Employers should advise educational institutions of the need for greater flexibility in the length of the classroom training period; that is, day release versus block release. Employers should attempt to negotiate more liberal journeymen apprenticeship ratios with unions, and should try to have apprentices exempted from the usual seniority rules which require that they be laid off first when there is a reduction in work. Moreover, any conflicts between employers and unions over who controls skills training must be resolved if the supply of skills is to be expanded.

As I stated at the beginning, skill shortages did not develop overnight and the problem will not be solved overnight. It is also apparent that there is no one solution. Different provinces have different training structures and different departments involved. There are also different relationships between the federal government and the provinces. However, all our manpower problems should be solvable because we created most of them. What is required is not more government action but a community-based commitment to identify local problems and solving them. In most cases, the resources are there but we must harness our efforts. Hopefully, employers, unions and governments will be able to co-operate in addressing the crisis in skills shortages without the necessity of any level of government having to legislate. There has been enough talk about the problem. Manufacturers, and employers in general have both the opportunity and capability to participate actively and significantly in developing the remedies.

[*Traduction*]

entendu que l'on ne peut pas demander au gouvernement de faire seul le travail. Le gouvernement ne peut que fournir l'infrastructure qui donne aux employeurs, aux syndicats et aux établissements d'enseignement la possibilité de prendre les mesures qui s'imposent.

Nous avons recommandé à nos membres en Ontario la marche suivante: les employeurs doivent améliorer leurs prévisions quant à leurs besoins en spécialistes et en aviser les établissements d'enseignement, de même que les ministères provinciaux de l'Éducation et la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration. Les employeurs doivent fournir plus de renseignements aux établissements d'enseignement, aux étudiants et au gouvernement quant aux occasions d'emploi qu'offrent les métiers spécialisés. On pourrait songer à de la documentation écrite, à des conférences et à des visites industrielles à l'intention des étudiants, des instructeurs, des conseillers en orientation, des planificateurs de cours et de programmes d'enseignement et à l'intention des fonctionnaires. La planification d'une carrière n'est pas une sinécure pour les jeunes. Les employeurs doivent leur prouver que les emplois de stagiaires et d'apprentis débouchent sur des emplois plus intéressants et plus rémunérateurs. Les employeurs doivent encourager les établissements d'enseignement à offrir une formation pratique plus intense et devraient envisager sérieusement de collaborer avec eux en permettant aux étudiants de s'intégrer au milieu de travail pendant leur formation théorique. Les employeurs doivent instaurer ou intensifier la formation en cours d'emploi, y compris la spécialisation. Les employeurs doivent signaler aux établissements d'enseignement la nécessité d'une plus grande souplesse, pour que la formation théorique en salle de classe se fasse un jour par semaine plutôt qu'au cours de plusieurs semaines d'affilée. Les employeurs devraient négocier avec les syndicats une proportion plus élevée d'apprentis par rapport aux ouvriers qualifiés et tenter d'exempter les apprentis de la règle habituelle de l'ancienneté qui fait qu'ils sont actuellement les premières victimes quand il y a des mises à pied. De plus, employeurs et syndicats doivent parvenir à une entente pour déterminer qui a droit de regard sur la formation, car c'est seulement ainsi que l'on pourra enrayer la pénurie de spécialistes.

Je le répète, la pénurie de spécialistes n'est pas venue du jour au lendemain et la solution à ce problème ne sera pas spontanée. Il semble qu'il n'existe pas de solution unique. En effet, les diverses provinces ont des structures de formation différentes, mettant en cause des services administratifs différents. De plus, les provinces n'ont pas toutes les mêmes rapports avec le gouvernement fédéral. Néanmoins, tous nos problèmes de main-d'œuvre sont solubles, car c'est nous qui les avons créés. Plus qu'une intervention gouvernementale, un engagement à l'échelle de la collectivité, pour cerner les problèmes locaux et les résoudre, s'impose. La plupart du temps, nous avons les ressources en main, mais il faut canaliser nos efforts. Il est à espérer que les employeurs, les syndicats et les gouvernements trouveront les moyens de collaborer pour dissiper la crise, sans avoir à prendre des mesures législatives. On a assez parlé du problème. Les manufacturiers, et les employeurs en général, peuvent s'employer activement à trouver les remèdes.

[*Text*]

We would be pleased, Mr. Chairman, to attempt to respond to your questions and questions of committee members.

The Chairman: Thank you very much. In your brief, you are to be congratulated in describing the blame to be apportioned to all sectors: government, the private employers, unions, and so on—very fairly to all of them.

Before we start with the questioning, I just want to handle one small item of business, if there is going to be no debate. If there will be debate we will postpone it. At our last meeting we agreed to change the name of the task force to Employment Opportunities for the '80s. The Clerk was to consult with Mr. Marceau on a suitable name in French and they have come up with one. The report would be to change the name from Critical Skills for the '80s to Employment Opportunities for the '80s, in English and to *Perspectives d'emplois pour les années '80* en français.

• 1530

Since we have a quorum here, if you are willing to agree to that, we will move onto the other business. If you want to debate it, we will postpone it until after the witnesses are here.

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Agreed? Well, then, that is carried.

I have a large number of questions but I am willing to give way to other members of the committee first. Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Yes, Mr. Chairman. What we have is a brief from The Canadian Manufacturers' Association. I am afraid it is going to be like many of the briefs that we are likely to have, a litany of the difficulties we are in. We know the difficulties we are in—at least we know some of the problems—and that is why this committee has been set up.

I am concerned because I do not think that the CMA brief really deals in any kind of practical way with what has to be done. You talk on page 5 of your brief about some attempts you have made in Manitoba. On May 20 of this year in the *Winnipeg Free Press* there was a news story where Mr. Gerry Rex, the divisional personnel manager of Sherritt Gordon Mines Limited, was quoted as saying that, like the rest of the Canadian mining industry, the north was faced with a continuing and critical lack of skilled personnel and has had to resort to importing tradesmen from other parts of Canada and overseas. About the same time, I had a call from the International Brotherhood of Electrical Workers that the Hudson Bay Mining and Smelting Co., Limited had applied for and received permission to bring—I am speaking from memory, but I am sure I am not far wrong—65 electricians from overseas. When I checked some of the other unions I was told, yes, this is true but you cannot really blame Hudson Bay Mining and Smelting Co., Ltd. because they are one of the few companies that has a good apprenticeship training program. What happens in the north is that when people have finished their second year of apprenticeship, they go to Calgary or Edmonton where the weather is better and the pay is higher.

[*Translation*]

Monsieur le président, nous répondrons maintenant aux questions des membres du Comité.

Le président: Merci beaucoup. Vous méritez des félicitations parce que, dans votre mémoire, vous rejetez le blâme également sur le gouvernement, le secteur privé, employeurs, syndicats, etc. Vous n'avez pas de parti pris.

Avant de passer aux questions, je voudrais régler quelque chose, si tout le monde est d'accord. S'il y a des opposants, nous remettrons l'étude de cette question à plus tard. A notre dernière réunion, nous avons convenu de changer le nom du groupe d'étude. Le greffier a consulté M. Marceau sur le nom français que devrait porter le groupe. Le rapport que vous avez sous les yeux vise à remplacer le nom *Comité spécial sur la pénurie de spécialistes pour les années 80* par, en anglais, *Employment Opportunities for the '80s* et, en français, Perspectives d'emplois pour les années 80.

Puisque nous avons le quorum, adoptons donc cette modification avant de passer à autre chose. Si cependant vous vouliez en discuter, nous le ferons après avoir entendu nos témoins.

Des voix: Adopté.

Le président: C'est d'accord? Le rapport est donc adopté.

J'ai beaucoup de questions à poser, mais je veux bien céder mon tour aux autres membres du Comité. Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Merci, monsieur le président. Nous avons sous les yeux un mémoire de l'Association des manufacturiers canadiens. Je crains que ce mémoire ne soit pareil à beaucoup d'autres mémoires que nous recevrons: une interminable énumération des difficultés avec lesquelles nous sommes aux prises. Ces difficultés, nous les connaissons. C'est précisément parce que nous avons cerné les problèmes que le Comité a été formé.

Je ne pense pas que le mémoire de l'Association des manufacturiers canadiens propose quelque solution pratique que ce soit. Vous parlez des efforts qui sont tentés au Manitoba, à la page 5 de votre mémoire. Le 20 mai dernier, dans un article publié dans le *Winnipeg Free Press*, on rapporte les paroles de M. Gerry Rex, gérant du personnel de la Sherritt Gordon Mines Limited. Il a dit, comme beaucoup d'autres représentants de l'industrie minière au Canada, que le Nord faisait face à un manque aigu et permanent de personnel qualifié et qu'on devait se résoudre à importer de la main-d'œuvre des autres régions du Canada et de l'étranger. A peu près au même moment, un membre de la Fraternité internationale des électriciens m'a téléphoné pour me dire que la Hudson Bay Mining and Smelting Co. Limited avait demandé la permission de faire venir 65 électriciens de l'étranger. Je vous cite ce chiffre de mémoire. J'ai consulté les responsables d'autres syndicats, qui m'ont dit qu'effectivement, la Hudson Bay Mining and Smelting Ltd. n'avait pas le choix et qu'on ne pouvait rien lui reprocher, car c'était l'une des seules sociétés à offrir un bon programme d'apprentissage. Voici ce qui se produit: quand les apprentis ont fini leur deuxième année d'apprentissage dans le Nord, ils descendent vers Calgary ou

[*Texte*]

But then, they went on to tell me that the Hudson Bay Mining and, I suppose, the CNR, the CPR and Air Canada are amongst the few companies in Manitoba that really have good training programs. They also told me that a number of the aerospace companies in Manitoba—I am not going to name the companies today because I did not write them down at the time—and it is a fair sized industry by Manitoba standards, do not have any apprenticeship programs. They bring in people and they train them to do one specific task. Now, if that particular operation disappears, of course that person, a year or two down the way, has no skills for that company or for any other company. What they said is that most of these companies are very loathe because they figure it costs them money and, as you say in your brief, it is cheaper to recruit from other companies or from overseas. They simply do not have any real training program, any apprenticeship program.

Now, you mentioned some figures in your brief, but what we have accomplished so far with the encouragement of the federal and provincial governments and your organization is a drop in the bucket as compared to what the needs are. We are talking probably about 10,000 skilled workers who will be needed in the next few years. And my question is, how do you see us meeting the needs of the next five to ten years?

The Chairman: Before you answer Mr. Orlikow's question, feel free, like we have, to take off your coats if you feel that it is too warm. We do have air conditioning but it is not operating that well now.

Mr. Doyle: The heat and sun is overpowering it. I do not think there is any easy answer, Mr. Orlikow. As I said, we did not get to this situation in the last six months, or in the last year, or even in the last two years. It has been gradually building over a period of time. I agree with you there is very much which still needs to be done; but I am not as pessimistic as perhaps you are feeling, that we are not going to respond. If you look at some of the things in place now which were not in place 12 or 18 months ago, you can see a good start has been made. In Ontario the community industrial training committees, as they become more operative—45 are in effect right now, and the goal is to have about 60—as these committees enter into letters of intent with the two levels of government and they obtain access to the training funds needed in these particularly critical areas, you will find more and more companies are doing training and more people are being trained in the critical areas identified by the local committee—and this can vary from one part of the province to another.

• 1535

So I would not be entirely pessimistic, but certainly there is a long way to go. I wonder if any of my colleagues would like to make any comments about employer training in general, because we happen to have three companies represented here who do a heck of a lot of training, and in at least one instance

[*Traduction*]

Edmonton, où les conditions climatiques sont meilleures et les salaires plus élevés.

On m'a également dit qu'avec le CN, le CP et Air Canada, la Hudson Bay Mining était une des seules sociétés manitobaines à offrir un programme de formation valable. On m'a également dit qu'il y a au Manitoba plusieurs sociétés d'aéronautiques—dont je ne pourrais pas vous donner les noms, car je ne les ai pas notés; c'est une industrie importante, compte tenu de la taille du Manitoba—qui n'offraient même pas de programme d'apprentissage. Ces sociétés embauchent des gens qu'elles forment pour un travail bien précis. Si la tâche en question est supprimée, l'employé ainsi formé se retrouve, un an ou deux plus tard, inutile, pour la société comme pour toute autre société. On a ajouté que pour la plupart, ces sociétés répugnaient à affecter les sommes nécessaires à la formation et, comme vous le dites vous-même, elles trouvaient meilleur marché de recruter leurs employés en les chipant à d'autres sociétés ou en les faisant venir de l'étranger. Il n'existait donc pas de programme de formation proprement dit, pas de programme d'apprentissage.

Vous avez cité quelques chiffres dans votre mémoire, mais les succès que nous avons connus jusqu'à présent, grâce à l'encouragement des gouvernements fédéral et provinciaux et à l'aide de votre association, sont infimes si on les compare à l'étendue des besoins. Nous aurons vraisemblablement besoin de 10,000 spécialistes d'ici quelques années. Comment pensez-vous que nous pourrons répondre aux besoins qui se feront sentir d'ici 5 ou 10 ans?

Le président: Avant de vous donner la parole, messieurs nos témoins, je vous invite à retirer votre veste, si vous avez trop chaud. Nous l'avons déjà fait nous-mêmes. La climatisation de cette salle ne fonctionne pas très bien.

M. Doyle: La chaleur est écrasante. Je ne crois pas qu'il y ait de solution toute faite, monsieur Orlikow. Comme je l'ai dit, nous n'en sommes pas venus à ce stade dans les derniers 6 mois, en un an, ou même en deux ans. Ce fut une évolution graduelle. J'admets qu'il y a encore beaucoup de choses à faire, mais je ne suis pas assez pessimiste pour dire que nous n'allons rien faire, ce que vous semblez croire. Si l'on considère tout ce qu'on a fait depuis 12 ou 18 mois, on peut dire que nous avons pris un bon départ. En Ontario, les comités communautaires de formation industrielle, à mesure qu'ils s'organisent—il y en a déjà 45 et on prévoit en avoir environ 60—signent des protocoles d'entente avec les deux niveaux de gouvernement et obtiennent des fonds pour offrir de la formation spécialisée. Vous constaterez que de plus en plus de sociétés offrent des programmes de formation et que de plus en plus de travailleurs sont formés dans des spécialités identifiées par les comités locaux, et cela peut varier d'une région de la province à l'autre.

Je ne serais donc pas si pessimiste, mais il est évident qu'il nous reste encore beaucoup de chemin à faire. Mes collègues voudront peut-être faire des observations au sujet de la formation offerte par les employeurs, parce que nous avons ici des représentants de trois compagnies qui ont de très bons pro-

[*Text*]

a company represented here had to go overseas, not because they do not train but because their business is such at this point that they could not train people fast enough to obtain the skills they need.

In other cases, companies are receiving short-term permission to recruit abroad under the understanding with Employment and Immigration that they will begin training to meet their longer-term needs so in three years or five years from now companies are not still saying, well, we do not have enough skilled people, we have to recruit overseas. The government is saying we will let you recruit overseas now, but only for a limited time period, and you have to put the training programs in place to meet your requirements, say, three years hence.

Mr. Orlikow: I do not question the necessity of any company faced by the need to fill the orders it has, to do the business for which it gets contracts, to get the skilled people it needs anywhere it can get them by enticing them from some other company or by bringing them in from overseas. What bothers me is here we are, ten or more years down the road from the federal government having established the department of Manpower, which spent literally hundreds of millions of dollars in building facilities, building community colleges; we are spending close to $1 billion a year in manpower training, paying for places in the community colleges and paying for support for people taking the courses; and we find ourselves ten or more years down the road having done these things with this tremendous shortage. It seems obvious to me that nobody, not the government, federal or provincial, not industry, not any of the economic forecasting agencies, seems to realize and predict what the situation will be. If they did, there is certainly not much in the way of answers as to what to do.

Let me just point out to you in your brief you say the federal government is going to spend $30 million on the new Critical Trade Skills Training Program. When you compare that—and I suppose the provincial government, certainly the Government of Ontario, is spending money to—when you compare that with the $800 million or so we are spending for manpower training, that is a very small allocation.

Mr. Doyle: That is right, and that is one of the things which have been concerning CMA for some time: the great weight given to what we call the institutional type of training as opposed to on-the-job training. We have seen some progress in that more money has been directed into on-the-job training. I think there is a great room for improvement there. I know the federal-provincial training agreements have been re-negotiated now, and I would hope both the provinces and the federal government, along with whatever push the private sector can provide, would re-negotiate agreements that put a lot greater emphasis on on-the-job training than on institutional training.

• 1540

Certainly there is an institutional portion to the skills jobs, and that is fine; it is related to the job, and to the extent that the community colleges provide that type of training, it is

[*Translation*]

grammes de formation. Au moins une des compagnies représentées ici a dû embaucher des spécialistes à l'étranger, non pas parce qu'elle ne peut pas en former ici, mais parce que le rythme de ses affaires ne lui permettait pas de former du personnel assez rapidement.

D'autres sociétés sont autorisées à faire du recrutement à l'étranger si elles s'engagent, auprès du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, à offrir de la formation pour répondre à leurs besoins à plus long terme, de sorte que dans 3 ou 5 ans, elles ne seront pas obligées d'aller chercher des spécialistes à l'étranger. Le gouvernement les autorise à faire du recrutement à l'étranger, mais pour une période limitée seulement, et exige de la société qu'elle offre un programme de formation afin de répondre à ses propres besoins dans 3 ans, par exemple.

M. Orlikow: Je me rends compte qu'il est parfois nécessaire d'aller chercher des spécialistes à l'étranger ou de les soutirer à une autre compagnie, lorsqu'une société est obligée de respecter ses contrats et n'a pas la main-d'œuvre spécialisée nécessaire. Ce qui m'inquiète, c'est que cela fait plus de 10 ans que le gouvernement fédéral a créé le ministère de la Main-d'œuvre, qui a dépensé des centaines de millions de dollars pour construire des collèges, et qui dépense près d'un milliard de dollars par an pour la formation de la main-d'œuvre, achetant des places dans les collèges communautaires et subventionnant ceux qui vont suivre ces cours, et pourtant, nous nous retrouvons, dix ans plus tard, avec une pénurie incroyable. Il me semble évident que personne, que ce soit le gouvernement, l'industrie ou des organismes de prévision économique, ne peut prédire ce que l'avenir nous réserve. S'ils le pouvaient, nous n'aurions certainement pas beaucoup de solutions à proposer.

Vous dites dans votre mémoire que le gouvernement fédéral va accorder 30 millions de dollars pour le nouveau programme de formation de spécialistes. Les gouvernements provinciaux dépensent certainement de l'argent à ce titre également, et si l'on compare ce montant aux 800 millions de dollars que nous consacrons à la formation de la main-d'œuvre, c'est très peu.

M. Doyle: C'est vrai, et c'est une des choses qui préoccupent l'Association depuis longtemps. On accorde beaucoup trop d'importance à la formation en institution plutôt qu'à la formation sur le tas. On a cependant effectué certains progrès, puisqu'on accorde maintenant plus d'argent à la formation en cours d'emploi. Il y a quand même place pour des améliorations. Je sais que des ententes fédérales-provinciales sur l'information ont été renégociées et j'espère que les provinces et le gouvernement fédéral, avec toute la collaboration dont est capable le secteur privé, accorderont plus d'importance à la formation en cours d'emploi.

Il est évident qu'une partie de la formation spécialisée doit être dispensée en institution, et dans la mesure où les collèges communautaires peuvent fournir ce genre de formation, ils

[*Texte*]

responding to the need of industry, and that is the way it should be, rather than training programs being developed without reference to what industry needs, and training people and giving them expectations that they are going to get a job when they finish the training program, and then they do not get a job because they have not been trained in the right occupation.

Mr. Orlikow: You seem to be putting the blame on government, and I think governments deserve a good part of the blame. Yet just three weeks ago, June 16, in the *Financial Timess*, there was a lead article which ran over three pages, by David Toole, one of their staff people, entitled "Industry Facing Skills Crisis", and reading just a couple of sentences from that article:

> Canadian manufacturers are on the brink of a crisis that threatens to curtail the industrial output . . .

—which you have said. He says here:

> . . . as the real crunch approaches, government, industry, and labour officials increasingly say the problem is a reflection of manufacturers' stubborn refusal to recognize the way out: intensive on-the-job training.

—and then he goes on:

> The evidence is already there, a lack of tool and die makers; machinists, welders, industrial mechanics . . .

Then he says:

> Many employers say training is an expense, not an investment.

Many businesses—especially small ones—also claim training is often a waste of money because workers are too mobile and will move to other companies . . .

I have been, and will continue to be, very critical of government. The question I have to ask myself is, Will industry respond in a voluntary way? Will individual companies recognize the shortages affect not only one, but everybody; that unless they co-operate, unless we have a very substantial—I suppose 300 or 400 per cent—increase in on-the-job training in the next couple of years, the situation is going to get worse rather than better? Will they do it not just through your organization, which is the spokesman for them but can not direct individual companies to make decisions; you cannot order them to make decisions. Are there signs which would indicate that companies will voluntarily meet that challenge or are there going to have to be steps taken which will sort of force all companies to play their part?

Mr. Doyle: Yes, we would be fairly reluctant to see the federal government, or any of the provincial governments, having to legislate what they would perceive to be a solution. Of course, I have read Mr. Toole's article; I was one of the people interviewed when he was writing it. I have attempted to talk with him since then, but we have not been able to connect. However, I think he took an overly pessimistic view. He did not really present any examples of positive things that are happening, and if you are completely negative, that is not the

[*Traduction*]

répondent aux besoins de l'industrie. C'est beaucoup mieux que d'avoir des programmes de formation qui n'ont rien à voir avec les besoins de l'industrie et qui créent de faux espoirs chez les étudiants qui s'attendent à obtenir un emploi lorsqu'ils auront terminé leur formation et qui finalement, n'en trouvent pas parce qu'on ne les a pas formés dans une spécialité en demande.

M. Orlikow: Vous semblez blâmer le gouvernement, et les gouvernements méritent une bonne partie de ce blâme. Cependant, il y a tout juste trois semaines, le 16 juin, le *Financial Times* publiait un article de fond, rédigé par David Toole, un de leurs rédacteurs, portant sur l'industrie et la pénurie d'ouvriers spécialisés. Je vous en lis quelques lignes.

> Les manufacturiers canadiens sont au bord d'une crise qui menace de freiner la production industrielle . . .

. . . c'est ce que vous avez dit. Il ajoute:

> A mesure que la crise approche, le gouvernement, l'industrie et les syndicats disent que le problème est dû à l'entêtement des manufacturiers, qui refusent de reconnaître la seule solution: la formation intensive en cours d'emploi.

. . . il poursuit en disant:

> On en a déjà la preuve, il y a pénurie d'outilleurs, de machinistes, de soudeurs, de mécaniciens industriels . . .

Puis il dit:

> De nombreux employeurs disent que la formation est une dépense et non un investissement.

De nombreuses entreprises—surtout les petites entreprises—prétendent également que la formation est souvent un gaspillage d'argent, parce que les travailleurs sont trop mobiles et passeront au service d'autres sociétés . . .

J'ai déjà critiqué le gouvernement et je continuerai à le faire. La question que je dois me poser est la suivante: l'industrie réagira-t-elle d'elle-même? Les sociétés reconnaîtront-elles que les pénuries touchent non seulement un secteur, mais tout le monde, qu'à moins de collaborer, et d'obtenir une augmentation très importante, de 300 ou 400 p. 100, de la formation en cours d'emploi au cours des prochaines années, la situation va se détériorer plutôt que de s'améliorer? Doivent-elles réagir d'elles-mêmes, plutôt que par votre intermédiaire, car vous êtes leur porte-parole, mais vous ne pouvez pas les obliger à prendre des décisions quelconques. Y a-t-il des indices nous permettant de supposer que les sociétés relèveront le défi, ou faudra-t-il prendre des mesures qui forceront toutes les sociétés à faire leur part?

M. Doyle: Il nous répugnerait beaucoup que le gouvernement fédéral ou les gouvernements provinciaux soient obligés d'adopter une loi pour imposer ce qu'ils considéreraient comme une solution. J'ai effectivement lu l'article de M. Toole; j'étais de ceux qu'il a interviewés. J'ai essayé de communiquer avec lui, depuis, en vain. Toutefois, je crois qu'il a adopté un point de vue beaucoup trop pessimiste. Il n'a pas offert d'exemples d'initiatives positives; comment veut-on encourager l'industrie à faire ce qu'il faut faire, en étant complètement négatif? J'ai

[*Text*]

way to encourage other people to do the sort of things you think should be done. I had a fairly lengthy interview on the telephone with Mr. Toole. He did not use much of it—three or four lines late in the article, which did not really represent the substance of our interview. I think . . .

An hon. Member: That is more a politician's view.

Mr. Doyle: Right. Of course, there is a problem and the problem is critical, but just to present a completely negative picture is not very constructive. If he had taken some of the things that are going on in Ontario through the community committees, that would have told all of his readers there is a mechanism there.

I think this activity is something that will gather momentum as companies that are holding back see that others are doing it, and that there are positive results from it. I do not know how many of these letters of intent may be signed in the next six to twelve months in Ontario, but I would anticipate there would be a number more, and I think it is important that both the private sector, ourselves, and the government give publicity to the success stories, and that will encourage other people to do things.

• 1545

The Chairman: I would like to investigate in the long . . .

Mr. Orlikow: Here is an article which appeared in *The Financial Post*, May 10, by Jennifer Grass, and she says:

> The skilled labour shortages that have bedeviled Canada for years could be with us until 1985.

That's the opinion of 1,354 Canadian companies surveyed by the Economic Council of Canada for a report to be released in June.

She goes on to talk about it is, and then she mentions this comprehensive training program of five machine trades in Ontario, says that general programs are expected to be set up within a year in Quebec and British Columbia, and then says—and these—are not my figures—:

> So far, only 165 trainess in Ontario have entered the program—a far cry from the 2,300 new machinists who will be required by 1982.

There is an illustration of the dimensions of the problem, and it was taken from *The Financial Post*, certainly not a newspaper that wants to be, or really is, ever critical of business in this country.

What I am trying to say is that I would be very happy if governments did not have to take a more active role; if this could be left to the companies or left to the companies and unions, because in most of the large companies, at least, there are unions; if they could work these things out themselves. However, I cannot help feeling on the basis of everything I have read, that although we have a new awareness of the problem, the steps we are taking are so small that they are not planned to meet the needs of the next ten years.

[*Translation*]

eu un entretien assez prolongé avec M. Toole au téléphone. Il n'en a pas utilisé beaucoup, trois ou quatre lignes, qui ne représentaient pas vraiment le contenu de cet entretien. Je pense . . .

Une voix: C'est plutôt le point de vue d'un homme politique.

M. Doyle: Oui. Il y a bel et bien un problème et il est grave, mais il n'est pas très constructif de donner une image complètement négative de la situation. S'il avait parlé de ce qu'on fait en Ontario, des comités communautaires, ses lecteurs auraient su qu'il existe un mécanisme quelconque.

C'est un programme qui démarrera vraiment lorsque les sociétés qui hésitent encore verront ce que les autres ont fait, et qu'ils ont obtenu des résultats posififs. Je ne sais pas combien de protocoles on signera en Ontario dans les six ou douze prochains mois, mais je crois qu'il y en aura beaucoup et il est important que le secteur privé et le gouvernement fassent de la publicité aux succès remportés, afin d'encourager d'autres personnes à suivre l'exemple.

Le président: J'aimerais étudier la question à long . . .

M. Orlikow: J'ai ici un article tiré du *Financial Post* du 10 mai, et écrit par M^me^ Jennifer Grass, et je cite:

> La pénurie de personnel qualifié dont le Canada a souffert pendant des années pourrait durer jusqu'en 1985.

C'est l'avis exprimé par 1,354 entreprises canadiennes ayant fait l'objet d'une enquête du Conseil économique du Canada, qui doit publier un rapport là-dessus au mois de juin.

Elle poursuit sur ce sujet, puis mentionne ce programme de formation globale entrepris en Ontario dans cinq métiers liés à la mécanique, ajoute qu'on s'attend à voir des programmes généraux établis au Québec et en Colombie-Britannique d'ici à un an, et affirme encore—ce ne sont pas mes données, mais les siennes,—et je cite:

> Jusqu'à maintenant, seulement 165 personnes de l'Ontario se sont inscrites à ce programme, ce qui reste très éloigné des 2,300 nouveaux machinistes dont on aura besoin d'ici à 1982.

Les dimensions du problème sont bien illustrées dans ce numéro du *Financial Post*, qui n'est certainement pas un journal qui prend plaisir à critiquer, ou qui critique vraiment les entreprises de notre pays.

Ce à quoi j'essaye d'en venir, c'est que je serais très heureux si les gouvernements n'avaient pas besoin de jouer un rôle plus actif, si on pouvait s'en remettre aux entreprises, ou aux entreprises et aux syndicats, car dans la plupart des grandes sociétés, il existe des syndicats, afin qu'ils puissent eux-mêmes trouver des solutions au problème. Toutefois, sur la foi de tout ce que j'ai lu, je ne peux m'empêcher de penser que, même si nous sommes davantage sensibilisés à cette situation, les mesures que nous prenons sont tellement minimes qu'elles ne tiennent pas compte des besoins que nous aurons au cours des dix prochaines années.

[*Texte*]

Mr. Doyle: The reference you made to the number of machinists: it is possible that is the number they have under the letter of intent with the Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada and that agreement was only signed a few months ago. Therefore, it would not be unusual that the number would be that low at the outset. However, I do not know if that is what she is referring to, or if it is something else.

Mr. Orlikow: Gentlemen, when we come back to it I want to address some of the suggestions Mr. Toole made and see how you feel about them.

The Chairman: Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Thank you Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. McDermid came in after we started to meet; he is from Toronto and is one of the Conservative members of the committee.

Mr. McDermid: The people in my community would take offense to my being called "from Toronto," gentlemen. I have nothing against Toronto, but I live in Brampton, and anyone who lives in Ontario knows that in this decade, all roads lead to Brampton because that is where the premier lives. The last decade was London, Mr. Chairman.

I am interested first of all in seeing and to find out what kind of money CMA spent on this particular skills training in Ontario area of concern. Well, let us cover that one first. I have short questions, mainly information gathering. I do not want to do any editorial comment until I gather some information. What kind of budget does CMA have?

Mr. Doyle: Are you talking about training our own staff?

Mr. McDermid: No, I am talking about being involved in this area. What kind of a budget would they spend on encouraging their members to become involved in skills training, co-operating with various levels of government?

Mr. Doyle: I cannot put a dollar figure on it. The involvement is mainly through myself nationally and in Ontario, and to the extent that I appear before a committee such as this and speak to various groups of employers, I have done this four or five times in the last few months. Thus, there is time and money involved in my being away from the office, and preparing the presentations.

One of the things you will receive a copy of—I do not know whether it has got to you yet—is an Ontario division news which describes how training operates in Ontario, really many of the points I covered in my opening remarks. There will be a cost involved in preparing that, sending it out to 5000 individuals. Sorry, I have not got the money figures attached to it. We do not divide up our budget in terms of very specific activities like this.

[*Traduction*]

M. Doyle: J'aimerais revenir à votre mention du nombre de machinistes: il est possible que ce soit le chiffre qu'ils avaient en main lors de la rédaction de la lettre envoyée à l'Association canadienne des fabricants de machines et de matériel; l'entente qui a suivi cette lettre a été signée il y a quelques mois seulement. Par conséquent, il n'est guère étonnant que le nombre ait été faible au début du processus. Toutefois, je ne sais pas si c'est ce à quoi elle fait allusion, ou s'il s'agit d'autre chose.

M. Orlikow: Messieurs, lorsque nous reviendrons là-dessus, je voudrais parler de certaines des propositions faites par M. Toole, et voir ce que vous en pensez.

Le président: Monsieur McDermid.

M. McDermid: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: M. McDermid s'est joint à nous après le début de la séance; il est de Toronto et est l'un des membres conservateurs de notre Comité.

M. McDermid: Les gens de ma circonscription seraient mécontents d'entendre dire que je viens de Toronto, messieurs. Je n'ai rien contre la ville de Toronto, mais je vis à Brampton, et quiconque vit en Ontario sait que depuis 10 ans, tous les chemins mènent à Brampton, étant donné que c'est là qu'habite le premier ministre provincial. Auparavant, dans la décennie précédente, c'est à London que revenait cet honneur, monsieur le président.

Premièrement, je voudrais savoir quelles sommes ont été dépensées par l'Association au titre de ces cours de formation professionnelle en Ontario. Commençons donc par cela. J'ai de brèves questions à poser, surtout pour obtenir des renseignements. Je ne désire pas me prononcer sur la question avant d'avoir obtenu ces renseignements. Quel est donc le budget dont dispose l'AMC?

M. Doyle: Vous parlez de la formation de nos propres effectifs?

M. McDermid: Non, je parle d'une participation à ce genre de formatin. Quel budget est utilisé pour encourager les employés à participer à des cours de formation professionnelle, et ce, en collaboration avec divers niveaux de gouvernement?

M. Doyle: Je ne suis pas en mesure de vous donner de chiffre là-dessus. La participation se fait surtout par mon entremise, sur le plan national, ainsi qu'en Ontario, et également dans la mesure où je comparais devant des organismes, comme votre Comité, et que je m'adresse à divers groupes d'employeurs. J'ai d'ailleurs fait cela à quatre ou cinq reprises au cours des derniers mois. Par conséquent, mes déplacements et le temps que je mets à préparer mes exposés entraînent des dépenses en temps et en argent.

Je ne sais si vous l'avez déjà reçu, mais je vous ai envoyé un exemplaire d'un bulletin de nouvelles destiné à la division de l'Ontario et qui décrit comment ces cours de formation sont dispensés en Ontario; ce document reprend bon nombre des points que je vous ai présentés dans mes observations liminaires. L'envoi d'un tel document à 5,000 personnes entraînera des coûts, mais je ne dispose pas des chiffres qui y correspondent. Nous ne divisons pas notre budget en fonction d'activités très délimitées comme celle-là.

[*Text*]

• 1550

Mr. McDermid: Okay. Do you have any data showing the trend in Canada on the shortage of skilled labour? Is it on the upswing? Is it maintaining a steady level? What is the situation?

Mr. Doyle: We have not gathered any specifics on our own; we co-operated with the Ontario Manpower Commission by sending the survey to all our members in Ontario. The responses went in to the government and they produced a report. It is something that you may want to get a copy of—that is what it looks like—and it is available from the Ontario Manpower Commission. I could give the Clerk the name and number after the hearing, if you would like. And that catalogues the requirements in the manufacturing industry over the next year.

It is hard to know whether the problem is holding its own or whether it is accelerating. We get the feeling that, at least in western Canada, it is accelerating, that things are coming on stream faster than people.

The Chairman: I see another member of the committee wants to chime in. Feel free to do that as long as you do not all do it at once.

Mr. John Moland (Supervisor, Skills Training, Inco Metals Company (Sudbury)): Perhaps I could make a brief comment on that specific point, Mr. Chairman, and it is a point that was also raised in Mr. Orlikow's comments when he referred to the fact that, going back a few years, nobody seemed to have a grip on this. And if there is a serious lack, we would respectfully submit that it still exists in terms of accurate forecasts of manpower requirements down the road. Now, that is in terms of any kind of co-ordinated surveys or forecasts on a country-wide basis. Various individual companies and groups have done a certain amount of forecasting but there has not been a truly nation-wide projection of any accuracy that we have been able to come upon. And I think that is a very serious lack in this whole area.

Mr. McDermid: That is what we are trying to get at, and that is the type of thing we want to find out—what we are lacking. It is kind of catch-22 though, is it not? The manufacturers are bogged down with paperwork now, and if they get another questionnaire shoved in their faces, from the experiences I have been having they feel they have got more interference from government than necessary now.

Mr. Moland: But with respect, I believe a lot of the information is probably available now; it is a question of having someone with the facilities and jurisdiction to bring all that information together and co-ordinate it. The Owner-Client Council of Ontario has done a fair bit of work in terms of the projection of manpower in the construction industry in Ontario, as has a similar group in the Province of Alberta. Perhaps Alberta has the best statistics in terms of its provincial jurisdiction on their requirements.

One thing, perhaps, that should be kept in mind is this. As we look at the shortage of skilled people I think to some extent we think in terms of the man working with the tools—the

[*Translation*]

M. McDermid: Très bien. Avez-vous des données sur cette pénurie de travailleurs spécialisés au Canada? Est-elle à la hausse? La tendance se maintient-elle? Quelle est la situation?

M. Doyle: Nous n'avons pas nos propres données; nous collaborerons avec la Commission de la main-d'œuvre de l'Ontario en envoyant l'enquête à tous nos membres de cette province. Les réponses sont transmise au gouvernement, qui publie un rapport. Si vous désirez un exemplaire—voici de quoi il a l'air—il est disponible à la Commission de la main-d'œuvre de l'Ontario. Si vous voulez, je donnerai au greffier le titre et le numéro du rapport, après la séance. Nous avons donc un aperçu des besoins de l'industrie manufcturière pour la prochaine année.

Il m'est difficile de dire si le problème s'accentue ou se maintient. Nous avons l'impression, dans l'Ouest du Canada du moins, qu'il s'accentue, que les postes se créent plus rapidement que les travailleurs se forment.

Le président: Je vois qu'un autre membre du Comité veut prendre la parole. Sentez-vous bien libre de le faire, pour autant que vous ne parlez pas tous à la fois.

M. John Moland (surveillant, Formation des travailleurs spécialisés, Inco Metals Company (Sudbury)): Je voudrais faire une courte remarque, monsieur le président, au sujet d'une question qu'a soulevée également M. Orlikow, lorsqu'il dit qu'il y a quelques années, personne ne semblait s'être attaqué au problème. S'il existe maintenant une grave lacune, nous prétendons bien respectueusement que c'est dans le domaine des prévisions précises sur les besoins en main-d'œuvre des années à venir. C'est le cas pour toute enquête coordonnée ou toute prévision faite à l'échelle du pays. Diverses sociétés et divers groupes ont fait des prévisions, mais elles ne sont pas vraiment adéquates à l'échelle du pays. Il y a une grave lacune.

M. McDermid: C'est à cela que nous voulons en venir, nous voulons trouver ce qui fait défaut. Il y a en quelque sorte une attrape, n'est-ce pas? Les fabricants sont submergés de paperasse et, si on leur envoie un autre questionnaire . . . je sais par expérience qu'ils en ont plus qu'assez de l'ingérence du gouvernement.

M. Moland: Je sais qu'il y a probablement beaucoup de renseignements disponibles. Il s'agit simplement d'avoir quelqu'un qui aurait la possibilité et l'autorité pour tout rassembler et tout coordonner. Le Conseil propriétaire-client de l'Ontario a fait un très bon travail dans ses prévisions sur la main-d'œuvre de l'industrie de la construction en Ontario. Il y va de même du travail qui a été fait par un groupe semblable dans la province de l'Alberta. Cette dernière a peut-être les meilleures statistiques sur le plan de la compétence provinciale en matière de besoins.

Il faut se souvenir d'une chose. Nous étudions la pénurie de travailleurs spécialisés et, dans une certaine mesure, d'hommes qui travaillent avec des outils, d'hommes de métier. Mais

[*Texte*]

tradesman. But going hand-in-hand with that, when you look at some of the mega projects that are on the books, is the shortage of engineering personnel to go along with the shortage of skilled tradesmen. And any forecast has to be a wide forecast embodying all aspects of skilled manpower.

Mr. McDermid: What prevents an employer today from participating in on-the-job training in the manufacturing sector?

Mr. Moland: Perhaps coming back, again, to some of the comments that were made by Mr. Orlikow, and reading from some of the newspaper articles, there was an article in the Hamilton *Spectator* recently on this same subject, and those companies who have been involved in training over the past few years are committed to training as an ongoing part of their business operation. Those companies who are not involved in training are not committed and feel that it is an expense as opposed to an investment and do not see any pay-back for the training.

• 1555

It would seem that the emphasis has to be directed at demonstrating to those employers the pay-backs of training their own skilled personnel.

What are the drawbacks? They could vary from one employer to another employer in terms of the multitude of drawbacks that they might face.

Mr. McDermid: Has CMA done any compilation of reasons why their members would not get into a training program, and put these—if I can use the term—excuses down on paper so that we can examine each one of them and see if in fact it is true and if not, we can produce the facts to refute their concerns? Have they done any compilation?

Mr. Doyle: We have done a statistical survey to find out how many members think a certain way, but cost would be one factor. There was a study done of the cost of training a machinist and when you take into account all the costs involved, the turnover and people not completing the training, it worked out to about $40,000 per graduating journeyman. Now some companies could afford that; others, smaller companies, probably cannot. Cost also involves training somebody and then losing that person to an employer who pays more. That is a problem which I do not think you can do anything about in a free labour market. You are not going to tell people that they have to stay where they were trained. That would be repugnant to all of us, would it not?

Mr. McDermid: I am not sure about that. That was my next question, you know, a guarantee of service for a period of time, whether it would be six months or a year or whatever.

The Chairman: The armed forces do it.

Mr. W. F. Wright (Assistant General Industrial Relations Manager, Steel Company of Canada Ltd. (Hamilton)): It is a very difficult thing to get an employer to commit anybody to guaranteeing them a job for any length of time. Very few of us

[*Traduction*]

parallèlement, dans les gros projets inscrits dans les livres, il y a aussi pénurie d'ingénieurs et de techniciens, en même temps que de travailleurs spécialisés. Les prévisions doivent englober tous les aspects de la main-d'œuvre spécialisée.

M. McDermid: Qu'est-ce qui empêche un employeur de participer aujourd'hui à la formation sur le tas dans le secteur de la fabrication?

M. Moland: Je reviens à un des commentaires de M. Orlikow, à des articles de journaux et à un article paru récemment dans le *Spectator* de Hamilton sur le sujet. Les sociétés qui ont participé au cours des dernières années à la formation se sont engagées à la continuer dans le cadre de leurs activités. Quant aux sociétés qui n'ont pas participé à la formation, elles ne se sont pas engagées et croient qu'il s'agit d'une dépense plutôt que d'un investissement. Elles ne voient pas en quoi la formation peut être payante.

Il faudrait, je crois, prouver à ces employeurs que la formation de leur propre personnel spécialisé représente de l'argent bien placé.

Quels sont les inconvénients? Ils peuvent varier d'un employeur à l'autre, étant donné leur multitude.

M. McDermid: L'Association des fabricants canadiens a-t-elle établi les raisons pour lesquelles ses membres ne participent pas au programme de formation, a-t-elle rédigé une liste d'excuses, si vous me permettez ce terme, pour que nous puissions les étudier individuellement, en voir le bien fondé et nous permettre de les refuter?

M. Doyle: Nous avons fait une enquête statistique pour savoir combien de membres partagent le même avis, mais les frais représentent un autre facteur. Une étude a été faite concernant les frais de la formation des mécaniciens et, si vous tenez compte de tous les frais, du taux de roulement et du nombre de personnes qui ne complètent pas la formation, il en coûte $40,000 par compagnon-mécanicien qui termine le cours. Certaines sociétés peuvent se le permettre; d'autres, plus petites, certainement pas. Ces frais comportent évidemment la formation d'une personne et parfois aussi la perte de ces employés à un employeur qui paie davantage. Voilà un problème sur lequel nous n'avons aucun contrôle dans un libre marché. Vous n'allez pas dire aux gens qu'ils doivent demeurer dans la société où ils ont été formés. Cela nous répugnerait à tous, n'est-ce pas?

M. McDermid: Je n'en suis pas certain. C'était ma prochaine question, la garantie de service pendant un certain temps, que ce soit six mois, un an ou autre.

Le président: C'est ce qui se passe dans les Forces armées.

M. W. F. Wright (directeur général adjoint des relations industrielles, Steel Company of Canada Ltd. (Hamilton)): Il est très difficile pour un employeur de garantir un emploi pour une période donnée. Nous sommes peu nombreux à pouvoir

[*Text*]

have guaranteed jobs beyond tomorrow. We ae all subject to the marketplace and the workplace and everything else.

One of the problems we run into is that when we talk about training we are really talking about two things. One is training, and one is administration to put somebody in a training position. Training is easy. Most companies are quite willing to train somebody, but they find difficulties in the administration of getting somebody into that training position and keeping him there. When we are talking about training, we are really not saying, training—how do you operate a lathe; we are saying, the administration that gets him there, keeps him there, and holds him there, which in some cases are things we can handle and in some cases things we cannot.

Mr. McDermid: What you just said is that we are facing a catch 22 type of situation; we need the skill, we need the training and everything else; yet the manufacturer does not want to be bothered with the thing . . .

Mr. Wright: I did not use that terminology at all, not be bothered.

Mr. McDermid: All right then, frustrated maybe is a better way of putting it.

Mr. Wright: Perhaps.

Mr. A. Taylor Redden (Director, Manpower Planning, Noranda Mines Ltd. (Toronto)): Semantics I think play a great part when we start talking about numbers with respect to training. Some articles in the newspaper regard training only directed toward journeyman status, apprenticeship training, skills training that eventually result in diplomas, certificates, and so on and so forth. There is not a company that does not take people on and train them on the job. It is a necessary part of employment. All companies respect that. We get into what we call limited purpose training: people are trained to satisfy specific jobs that have to be done in the context of their own operation. This is what was mentioned just a short time ago about the aircraft industry where people are trained to satisfy the requirement of that industry but they do not come out as a portable skilled person.

All manufacturing trains, but not the type of portable skill that can be readily peddled outside. Sometimes companies shy away from training in the portable skills area because it could become in effect risk capital, if you wish. People are trained, and immediately they are trained they are induced to leave that training institution, their company, to go elsewhere to seek better money, more urban centres to live in, and so on. The most notable industry that is affected by that is the mining industry. People who come to the mining industry and are put through the apprenticeship programs, which turn out a very portable skilled person, then gravitate back to the urban centres. So, we create a problem. We create a problem in the sense that some of the industries see the risk capital that is being lost as not a desirable way in which to put their dollars. They would rather buy an end product. The more people that buy an end product, the less there are left to train that product. So, you have got an unending circle that just creates a bigger void every single year down the process.

[*Translation*]

garantir des emplois au-delà du lendemain. Nous sommes tous soumis aux variations du marché, des milieux de travail, etc.

Un de nos problèmes, lorsque nous parlons de formation, c'est que nous parlons vraiment de deux choses. Il y a d'abord la formation et l'administration pour le placement d'une personne en formation. La formation est facile. La plupart des sociétés veulent bien former des employés, mais trouvent difficile la partie administration, obtenir que quelqu'un soit en position de formation et l'y maintenir. Lorsqu'il est question de formation, nous ne parlons pas vraiment de formation, comment savoir faire fonctionner un tour, mais de l'administration qui fait qu'une personne est placée en formation, et y est maintenue. Parfois c'est facile à faire, parfois non.

M. McDermid: Vous prétendez qu'il y a là une attrape, une situation difficile: il nous faut des travailleurs spécialisés, il nous faut une formation et tout ce qui va avec, pourtant le fabriçant ne veut pas être ennuyé par tout cela . . .

M. Wright: Je n'ai pas dit qu'il ne voulait pas être ennuyé.

M. McDermid: Très bien, frustré serait mieux.

M. Wright: Peut-être.

M. A. Taylor Redden (directeur, planification de la main-d'œuvre, Noranda Mines Ltd. (Toronto)): La sémantique joue un rôle important lorsque nous discutons de nombres en formation. Certains articles de journaux ne considèrent que la formation des compagnons, des apprentis, la formation dans des travaux spécialisés qui éventuellement débouchent sur un diplôme, un brevet ou autres. Les sociétés embauchent toutes des employés pour les former ensuite au travail. Cela fait partie de l'emploi. Toutes les sociétés respectent ce principe. Il y a ce que nous pouvons appeler la formation à objectif restreint. Des gens qui sont formés pour combler certains emplois dans le contexte d'une activité donnée. Nous avons mentionné, il y a quelques instants, lorsqu'il a été question de l'industrie de l'aéronautique, les gens qui sont formés pour répondre à une exigence de l'industrie et non pas pour devenir un travailleur spécialisé mobile.

Tout le secteur manufacturier forme des employés, mais pas le genre d'ouvrier spécialisé qui peut facilement être placé à l'extérieur de cette industrie. Parfois des sociétés ne veulent pas se mêler de la formation d'ouvriers spécialisés mobiles, qu'ils considèrent comme un capital à risque, si vous voulez. On forme des gens et immédiatement ils sont attirés hors de l'institution de formation, des sociétés, pour gagner plus ailleurs, pour se rapprocher des centres urbains, etc. Cela se passe le plus souvent dans l'industrie minière. Les travailleurs y viennent, suivent des programmes de formation comme apprentis pour devenir des ouvriers spécialisés mobiles et s'installent ensuite autour des centres urbains. Voilà un problème. C'est un problème que nous créons, car certaines industries voient ce capital à risque perdu et ne sont pas du tout tentées de dépenser leurs dollars de cette façon. Elles préfèrent acheter un produit fini. Plus il y a des gens qui achètent un produit fini, moins il y en a pour participer à la production de ce produit. C'est donc un cercle vicieux, il en résulte un plus grand vide chaque année dans le secteur de la transformation.

[*Texte*]

• 1650

Mr. J. R. Pritchard (Manager, Construction Labour Relations, The Steel Company of Canada Ltd., (Hamilton)): Mr. Chairman, if I may make a comment on what my colleague was mentioning, in our only particular organization, as you know, we do operate basic steel mills, but we also have a number of what we term finishing or fabricating plants which make a variety of products, such as fasteners, forgings, wire products of one type and another. In my experience, going back over many years, it is seldom that we can hire a qualified person off the street. We have to take him and put him through our own particular training programs. So, I think that sometimes it may be a little difficult to get a handle on how much training is actually being done by some of the industries today. Some of them may be even loathe to discuss what their requirements are down the road for fear that they are going to tip their hand to their competition as well.

Mr. McDermid: Fine, thank you. Let me ask you this. Where would I go as a young person starting out on a career, looking at various career opportunities, to get information on apprenticeship programs? Have you any idea how many apprenticeship programs we have? Have you got those kind of statistics? Where would I go?

The Chairman: Is that Ontario or any province in Canada?

Mr. McDermid: Anywhere. Is there a central area where I can go for information on various apprenticeship program?

Mr. Doyle: In Ontario, you would go to the Ontario Ministry of Colleges and Universities in the section within that which deals with apprenticeship training and you could get pamphlets and read about the trades. They have got a publication called *Apprenticeship and You* which gives a brief description of what is involved in a trade. And if you wanted more, then I am sure you could go and acquire more information about that trade, both construction and nonconstruction.

Mr. McDermid: I am a federal politician and I realize that the world revolves around Ontario. This is about the third group that I have met with in the last week and a half that kept throwing Ontario at the committee—not only this committee, but another committee. You know, it is fine for Ontarians to be able to go to their Minister of Education, but can you tell me what the situation is in the other nine provinces—and the territories?

Mr. Doyle: Not specifically, because the responsibility tends to fall into different government departments in different provinces. Some provinces have two or three departments involved, so you get into quite a morass of administrators and it becomes difficult for you as an individual and for the employer as well. One of the problems in Manitoba is that they have got three government departments, each with a piece of it. Ontario has co-ordinated through the Ontario Manpower Commission, although apprenticeship training falls within the responsibility of colleges and universities. But, through the commission, they are trying to get a handle on it.

[*Traduction*]

M. J. R. Pritchard (directeur des relations de travail dans la construction, The Steel Company of Canada Ltd., (Hamilton)): Monsieur le président, si vous me permettez une remarque, je vous dirai que, dans notre organisation où nous exploitons surtout des aciéries, nous avons aussi un certain nombre d'usines pour la finition ou la fabrication de divers produits comme les agrafes, les pièces forgées, les produits métalliques d'un genre ou d'un autre. Me fondant sur mon expérience des nombreuses années passées, je constate qu'il est très rare que nous puissions embaucher une personne compétente de la rue. Tout employé doit suivre notre propre programme de formation. Il est parfois difficile de savoir quelle formation a été acquise dans telle ou telle industrie aujourd'hui. Certaines préfèrent ne pas discuter de leurs exigences de peur de mettre la puce à l'oreille à leurs concurrents.

M. McDermid: Très bien, je vous remercie. Je voudrais vous poser une question: un jeune à l'aube d'une carrière, cherchant des débouchés, où dois-je m'adresser pour obtenir des renseignements au sujet des programmes d'apprentissage? Avez-vous une idée du nombre de programmes d'apprentissage que nous avons? Avez-vous ces statitiques?

Le président: En Ontario ou dans une autre province?

M. McDermid: N'importe où. Y a-t-il un endroit où je peux aller pour obtenir ces renseignements concernant les divers programmes d'apprentissage?

M. Doyle: En Ontario, vous vous adresseriez au ministère des collèges et des universités de l'Ontario, au service qui s'occupe de la formation et de l'apprentissage. Vous pouvez y obtenir des brochures et vous renseigner sur les divers métiers. Le ministère a une bochure qui s'intitule *L'apprentissage et vous*, vous y trouverez une courte description d'un métier. Si vous voulez davantage de renseignements, je suis certain que vous pourriez les obtenir que ce soit dans le domaine de la construction ou non.

M. McDermid: Je suis un parlementaire du gouvernement fédéral et je me rends compte que le monde tourne autour de la province de l'Ontario. C'est le troisième groupe que je rencontre depuis une semaine et demie qui cite sans arrêt l'Ontario comme exemple, pas seulement à ce comité-ci, mais à un autre aussi. C'est très bien pour les Ontariens de s'adresser à leur propre ministère de l'Éducation, mais pouvez-vous me dire ce qu'il faut faire dans les neuf autres provinces et dans les Territoires?

M. Doyle: Pas précisément, car cette responsabilité relève de différents ministères du gouvernement selon les provinces. Dans certaines, deux ou trois ministères sont en cause. Par conséquent, une quantité d'administrateurs s'en occupent. Il est donc bien difficile en tant que particulier et employeur d'obtenir cette information. Au Manitoba, par exemple, trois ministères s'y intéressent, chacun dans son domaine. L'Ontario a coordonné tout cela au sein de la Commission de la main-d'œuvre de l'Ontario, même si la formation et l'apprentissage relèvent des collèges et des universités. Par l'intermédiaire de la Commission, cette province garde le contrôle.

[*Text*]

Mr. Wright: I think every province has a man called an apprentice counsellor, or something of that nature. There is such a person in every province.

Mr. McDermid: Well, you have answered my question, some co-ordination.

Mr. Doyle: Just to come back to your question for a moment. You said you keep hearing about Ontario. I think if you went to the Employment and Immigration Commission in Ontario, you would receive information as well because they do operate an integrated program, and whichever side you got to would get you the information that you need.

• 1605

Mr. McDermid: I am searching. Maybe I sound like I am playing the devil's advocate and I guess that is what I am doing, because these are the types of things that are fired at me, as a member of Parliament, by a young person. Where can I go to get information on these various things? If I cannot get a definitive answer then we are lacking something; either our educational system on a provincial basis is not getting its message out properly, or whatever.

Can we go to the unemployed for a minute? How is my time, Mr. Chairman?

The Chairman: Ask this question and then we will move around. We will come back to you later.

Mr. McDermid: Okay, fine.

Have you examined the number of people we have unemployed in this country? What the unemployed group is made up of and how many of them might be retrainable? Have you looked at minorities such as women in the labour force, native peoples, the handicapped? Have you taken a look at that at all when we are talking about training for the future for critical skills?

Mr. Doyle: No, not in a quantitative sense. I do not have the figure with me on the breakdown of the unemployed but it seems that is the 15-24 years age group . . .

Mr. McDermid: Forty-four per cent.

Mr. Doyle: Okay, you have the figure and I do not. That would seem to be one of the prime target areas for the people who should be trained for these jobs. Women as well, and native people, might fall into that age group, but then they might not.

There is a lot of educating to be done with women, for example, who can be trained to do these jobs. They are just as capable as a man of doing the job. But this is going to be a slow thing; it is evolutionary. You do not get that change taking place within a week or two. The federal government is emphasizing non-traditional type jobs for women, and Ontario is. Most governments seem to have a women's bureau or the equivalent that is emphasizing different careers for women. I think we are at the start of something there which will attract more people into these jobs.

[*Translation*]

M. Wright: Je crois que dans chaque province on peut trouver un conseiller en apprentissage ou quelque chose du genre.

M. McDermid: Vous avez répondu à ma question, il y coordination.

M. Doyle: Je voudrais revenir à votre question un instant. Vous avez dit qu'on ne vous parlait que de l'Ontario, mais si vous vous adressez à la Commission de l'emploi et de l'immigration de l'Ontario, on vous donnera également des renseignements. On y a mis au point un programme intégré et, quel que soit l'endroit où vous vous adressez, vous obtiendrez ce que vous demandez.

M. McDermid: Je cherche des réponses. Vous avez peut-être l'impression que je joue à l'avocat du diable, mais je le fais uniquement parce que c'est justement le genre de questions que les jeunes me posent en tant que député. Où puis-je trouver des renseignements sur ces questions? Si je n'arrive pas à obtenir une réponse, cela voudra dire qu'il manque quelque chose; soit que notre système d'éducation relevant des provinces est inadéquat ou je ne sais quoi.

J'aimerais que l'on passe maintenant à la question du chômage. Combien de temps me reste-t-il, monsieur le président?

Le président: Posez votre question et nous passerons à quelqu'un d'autre par la suite. Vous aurez un deuxième tour tout à l'heure.

M. McDermid: D'accord.

Savez-vous combien de chômeurs nous avons au pays? Qui sont ces chômeurs? Combien d'entre eux sont recyclables? Avez-vous étudié la situation des minorités telles que les femmes, les autochtones et les handicapés? Vous parlez de la question de la formation de la main-d'œuvre pour l'avenir, avez-vous songé à tous ces aspects-là?

M. Doyle: Non, je ne me suis pas vraiment penché sur l'aspect quantitatif. Je n'ai pas de chiffres par catégories de chômeurs, mais je sais que ce sont les jeunes, entre 15 et 24 ans qui en souffrent le plus.

M. McDermid: Quarante-quatre p. 100.

M. Doyle: Je n'avais pas ce chiffre en main, merci de l'avoir fourni. C'est justement ces jeunes-là, que nos programmes de formation devraient viser. Quant aux femmes et aux autochtones, il se peut qu'ils tombent dans ce groupe d'âge, mais il se peut aussi que ce ne soit pas le cas.

Les femmes en général sont aussi capables que les hommes d'accomplir ces tâches, mais il faut les former, et les éduquer. Cela prendra pas mal de temps, il s'agit d'un processus évolutif. On ne peut pas s'attendre à voir de résultats dans l'espace d'une semaine ou deux. Le gouvernement fédéral et celui de l'Ontario manifeste un intérêt marqué pour les emplois non traditionnels destinés aux femmes. La plupart des gouvernements ont mis sur pied des bureaux de main-d'œuvre féminine, qui encouragent également les femmes à penser à des carrières non traditionnelles. J'ai l'impression que nous avons pris un bon départ, et que nous arriverons à attirer les gens vers ces emplois.

[*Texte*]

Mr. McDermid: Could I just bootleg one final short one in there?

The Chairman: Okay.

Mr. McDermid: Are there too many disincentives in Canada to encourage young people to get out and obtain a skill? I am talking about unemployment insurance. Is that too attractive? Are there available now too many government programs, in your opinion, that do not encourage work?

Mr. Doyle: I guess we certainly, to some extent, regard unemployment insurance as a disincentive. We have appeared before numerous committees of the House to give our views on that and perhaps we will be doing so again when the current bill goes to committee. We think there are some basic changes that should be made in that program. It is too easy to get benefits, which are at a reasonably high level for relatively short periods of work; 10 to 14 weeks in many cases, 20 weeks for the odd special type of claimant. That seems like too short and entrance requirement for the length of time that benefits can be paid, and depending on where you live in Canada, there can be as many as 50 weeks of benefits.

Mr. Wright: But that is not a cause of the shortage of skills. There is no shortage of people applying and people wanting to become trained. The fact that women are not trained, minorities are not and whoever are not is not a cause for the shortage, or would not necessarily affect the relief of that shortage.

Mr. McDermid: Good, thank you. Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Monsieur Marceau.

M. Marceau: Je m'adresse à M. Doyle ou aux autres témoins qui nous visitent. Nous avons d'une part un chômage très élevé, surtout au Québec, et j'en parle avec beaucoup d'emphase, où le chômage est à peu près le plus élevé au Canada à part les Provinces maritimes, et on nous dit d'autre part qu'il y a une pénurie de gens qualifiés et qu'il y a des emplois disponibles. Alors, il me semble qu'il y a un manque de contact entre les entreprises et l'autorité fédérale, soit le ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Je constate et je présume que ce doit être la même chose dans toutes les provinces, que les compagnies refusent de s'adresser aux centres de main-d'œuvre pour obtenir les noms des personnes qui peuvent être engagées dans leur entreprise. En d'autres mots, vous avez dans les centres d'emploi des listes de noms de personnes qui veulent travailler et lorsque vous vous adressez à l'employeur, l'employeur ne veut rien savoir et refuse d'accepter les noms des personnes qui sont envoyées par les centres de main-d'œuvre sous prétexte de liberté ou sous un prétexte quelconque.

• 1610

Est-ce que vous ne pensez pas que les compagnies pourraient avoir des protocoles d'entente avec les centres de main-d'œuvre de manière à ce que les personnes suggérées par le Centre de main-d'œuvre soient acceptées? Je dis acceptées, mais je comprends fort bien que s'il y a, par exemple, cinq emplois de

[*Traduction*]

M. McDermid: Puis-je ajouter une toute petite question, la dernière?

Le président: D'accord.

M. McDermid: Ne croyez-vous pas que notre système tend à décourager les jeunes à continuer leurs études, à prendre un métier? Je vise en particulier l'assurance-chômage. Est-ce que les prestations ne sont pas trop élevées? N'est-il pas vrai qu'il existe un trop grand nombre de programmes gouvernementaux qui ne portent pas au travail?

M. Doyle: Je crois que l'assurance-chômage a un certain effet de dissuasion. Nous avons comparu à plusieurs reprises devant des comités de la Chambre, sur cette question, et je crois que nous le ferons de nouveau lorsque le comité sera saisi de ce projet de loi. Nous estimons que certains changements fondamentaux devraient être apportés au programme. Les prestations sont trop élevées et sont accordées trop facilement, et le nombre de semaines au travail devrait être beaucoup plus élevé; cela varie de 10 à 14 semaines dans la plupart des cas, et 20 semaines dans les cas exceptionnels. Cela est beaucoup trop court, et selon l'endroit où vous vivez au Canada, cela peut vous donner droit à 50 semaines de prestations.

M. Wright: Cependant, la raison de la pénurie n'en est pas là. Il ne manque pas de personnes qui font des demandes de formation. Le fait que l'on ne forme pas les femmes ni les minorités n'est pas la raison qui explique la pénurie, et je doute que cela soit la réponse, qui résoudra le problème.

M. McDermid: Très bien, merci, monsieur le président.

The Chairman: Mr. Marceau.

Mr. Marceau: My question may be answered by either Mr. Doyle or any one of the witnesses present. We are told on the one hand, that unemployment in this country is very high, and that Quebec, aside from the Maritime provinces, has the highest rate in Canada. On the other hand they tell us that there is a shortage of skilled workers, and that jobs are available. There seems to be a lack of communication between the private sector and the federal Department of Employment and Immigration. I note, and I presume that the situation is the same in all of the provinces, that companies refuse to go to Manpower centres for names of persons available for work. In other words, Manpower centres have lists of names of people who want to work, but when you go to the employer, he wants nothing to do with it and refuses to accept the names of people sent by the Manpower centre, using freedom of choice or something else as an excuse.

Do you not think that companies could sign agreements with Manpower centres to ensure that people sent by Manpower centres will be hired? I say hired, but I realize that if there are only five jobs available, for example, the Manpower centre could send 10, 15 or even 20 names; it would not be limited to

[*Text*]

disponibles, le Centre de main-d'œuvre peut envoyer 10, 15 ou même 20 noms, pas uniquement 5 noms. Le Centre de main-d'œuvre connaît un peu les problèmes du chômage. Est-ce qu'il n'y aurait donc pas possibilité que les compagnies acceptent de faire affaire avec les centres de main-d'œuvre et acceptent les personnes qui leur sont envoyées par les centres de main-d'œuvre?

Mr. Doyle: I think that people's reactions to manpower centres tend to be kind of extreme. Some employers always use the manpower centres when they are looking for unskilled, semiskilled, perhaps even skilled workers. Others, through experience in trying to use them and not receiving people that they would regard even as qualified for an unskilled job—maybe the person has no training at all, maybe the person does not have that great a desire to work but for one reason or another do not regard the candidates as being suitable. After they have experienced that a few times, they tend not to go back to manpower.

Mr. Marceau: Exactly. They do not accept manpower's advice.

Mr. Doyle: Well, just because somebody is referred by a Canada employment center to an employer for a possible job vacancy does not mean that that person is going to be the best candidate for the job, have the right background or the right motivation. I think the employer has to be free to use whatever sources there are, Canada Manpower being one of them.

A few years ago the CMA and the Canadian Labour Congress looked at a number of manpower- and employment-related matters jointly and we made a number of recommendations to the Prime Minister. One of them involved requiring employers to report new hires to the commission to try to get at the problem of abuse of unemployment insurance, overpayments of benefits. The commission has proceeded with that program and it has been launched on a voluntary basis right across the country and there is a fair degree of employer co-operaton. That recommendation, though, was coupled with one that would require employers to list job vacancies with the manpower agency. I know the commission has looked at that. I am not aware of what the current status is, but the last we heard there were a number of problems in being able to handle the volume of data that would be generated and in being able to process it and use it properly and get it out to the possible clients. I gather there would be a considerable computer operation required to process that data on a timely basis and make it available to people who are looking for jobs. I do not know whether your committee will be talking with the Department of Employment and Immigration officials or not . . .

The Chairman: We already have and we will be doing it again.

Mr. Doyle: . . . but you might want to mention this point and ask them if they think such a project is feasible. Of course we would be prepared to encourage our members to co-operate in that sort of program just as we are encouraging them to co-operate on the report on hirings program.

[*Translation*]

5. The Manpower centre is aware of the problems of unemployment. Could companies not agree to do business with Manpower centres and hire the people they send?

M. Doyle: L'attitude des employeurs envers les centres de la main-d'œuvre va d'un extrême à l'autre. Certains employeurs se servent toujours des centres de la main-d'œuvre pour recruter des ouvriers non spécialisés et semi-spécialisés, et parfois même de ouvriers spécialisés. D'autres—qui se sont adressés à des centres de la main-d'œuvre et se sont vu proposer des ouvriers qui étaient peut-être prêts à travailler, mais qui n'avaient aucune formation et ne pouvaient même pas remplir un poste non spécialisé—rejettent en partant les candidats envoyés par la Main-d'œuvre. Si cela se produit plusieurs fois, ils ne s'adressent plus jamais à la Main-d'œuvre.

M. Marceau: Exactement. Ils n'acceptent pas les candidats proposés par la Main-d'œuvre.

M. Doyle: Le fait qu'un candidat soit proposé par le Centre de l'emploi ne signifie pas qu'il soit le plus apte à remplir le poste, qu'il ait la formation nécessaire ou qu'il soit suffisamment motivé. L'employeur doit être libre de choisir; le Centre de la main-d'œuvre ne fait que proposer des candidats.

Il y a quelques années, l'AMC et le Congrès du travail du Canada ont étudié en collaboration, certaines questions reliées à l'emploi et à la main-d'œuvre, et nous avons adressé des recommandations au premier ministre. Nous avons recommandé, entre autres, que l'employeru soit obligé de signaler tout embauchage à la Commission, pour empêcher des abus de l'assurance-chômage. A cette fin, la Commission a mis sur pied un programme volontaire d'envergure nationale et un bon nombre d'employeurs y ont participé. On a également recommandé que les employeurs soient obligés de signaler au Centre de la main-d'œuvre les possibilités d'embauche. Je ne sais pas ce qui se fait actuellement, mais aux dernières nouvelles, on pensait avoir de la difficulté à traiter les données ainsi obtenues, à les utiliser à bon escient et à les transmettre aux clients. On m'a dit qu'il faudrait un réseau informatique plutôt complexe pour traiter ces données dans des délais acceptables et les mettre à la disposition de ceux qui cherchent des emplois. Je ne sais pas si le comité aura l'occasion de consulter les fonctionnaires du ministère de l'Emploi et de l'Immigration . . .

Le président: Nous en avons déjà eu des occasions et nous en aurons sans doute d'autres.

M. Doyle: . . . mais vous pourriez peut-être mentionner cette possibilité et leur demander s'ils pensent que c'est réaliste. Nous sommes certainement prêts à encourager nos membres à participer à ce genre de programme, comme nous les encourageons à signaler les embauchages à la Commission.

[*Texte*]

• 1615

M. Marceau: Croyez-vous que le programme actuel de crédit d'impôt pour la création d'emplois dont peuvent bénéficier les entreprises si elles créent des emplois, vaut les sommes d'argent qu'on doit investir? Est-ce vraiment un programme utile et avez-vous des suggestions à faire en vue de l'améliorer, de sorte qu'il apporte plus de création d'emplois et donne plus de possibilités d'emploi en 1980 à ceux qui vont entrer sur le marché du travail?

Mr. Doyle: I understand that that program took a while to get off the ground and that in the first several months it was not used a great deal by employers. One reason was the qualifications, you had to be hiring people that had been unemployed for a certain length of time, and that was one of the road blocks. There were a lot of administrative procedures required. After the qualifications were changed and the application was made simpler, I understand there were a lot more employers taking part in it. I do not recall the most recent figures, the number of companies or the number of individuals, but I gathered that it was rated as being fairly successful by the government, so much so that they are extending it at least for another year. And they are prepared to look at new agreements. It seems to have some potential and it gets the money to the employers who are actually doing some job creation. And that probably means doing some training, too. If they are hiring new people, these people may not be that too well trained and so some of this employment tax credit money would end up assisting in the training of people.

M. Marceau: Vous avez parlé de la formation des employés au travail, autrement dit l'apprentissage; avez-vous quelques difficultés à faire accepter par les syndicats cet apprentissage sur les lieux de travail pour les gens que vous voudriez embaucher, mais qui n'ont pas d'expérience? Autrement dit, quelles sont, en général, les relations entre les compagnies et les syndicats? Ceux-ci exigent-ils, par exemple, que vous preniez immédiatement quelqu'un et vous l'embauchiez? Acceptent-ils facilement ou avec réserve que vous donniez un apprentissage à quelqu'un avant de l'engager? Quelle est la réaction des syndicats quant à la formation sur les lieux de travail dans des institutions ou avant l'embauche de ceux que vous voulez engager?

Mr. Doyle: I wonder if I could ask one of my colleagues to respond to the question about any problems that they may encounter with unions.

Mr. Wright: In our particular instance we do not have problems with union difficulties, you might say, in training; rather, we get a great deal of co-operation.

The Chairman: This is mining now?

Mr. Wright: Mining, yes. Our apprentices are part of the bargaining unit and, generally speaking, are drawn from within the ranks of existing employees. Our practice is to look for apprentice candidates from within our workforce first before we go out on the street. Of course when we take somebody from our workforce this creates an opening for somebody off the street to come in, so in effect we are creating jobs.

[*Traduction*]

Mr. Marceau: Do you think that the existing tax credit program for job creation, which is available to companies who create jobs, is worth what is being invested in it? Is it really a useful program and could you suggest ways of improving it so that it will result in the creation of more jobs and job possibilities for those entering the work force in 1980?

M. Doyle: Je sais que le programme était lent à démarrer et que les employeurs n'en ont pas beaucoup profité pendant les premiers mois. L'un des problèmes était les critères d'admissibilité: il fallait engager quelqu'un qui avait été sans emploi pendant une certaine période, et cela a créé un obstacle. Il y avait aussi beaucoup de formules à remplir. Depuis que les critères d'admissibilité ont été modifiés et que la formule a été simplifiée, le nombre d'employeurs qui participent au programme a augmenté. Je n'ai pas en tête les chiffres les plus récents sur le nombre de compagnies et de personnes qui y ont participé, mais le gouvernement considère le programme comme étant un succès et il a l'intention de le prolonger d'au moins 12 mois. Il est même prêt à conclure de nouveaux accords. Le programme semble avoir du potentiel, et il permet de récompenser les employeurs qui créent les emplois, mais il faut, évidemment, des cours de formation. Étant donné que certaines des personnes embauchées n'ont pas beaucoup de formation, une partie du crédit à l'impôt sera consacré à la formation.

Mr. Marceau: You have referred to job training, or apprenticeship, for employees; are you having problems getting the unions to accept on-the-job training for candidates with no experience? In other words, what is the relationship between companies and unions? Do the unions demand that you hire the person right away? Do they agree readily or with reservations to let you train someone before hiring him? How do the unions react to on-the-job training in institutions or before hiring?

M. Doyle: Je vais demander à un de mes collègues de répondre aux questions concernant les problèmes qu'on peut avoir avec les syndicats.

M. Wright: Pour ce qui est de la formation, nous n'avons pas de problèmes avec les syndicats; au contraire, ils y sont très sympathiques.

Le président: Vous parlez du secteur minier?

M. Wright: Oui. Les apprentis font partie de l'unité de négociation et sont généralement recrutés parmi les employés déjà en poste. Actuellement, nous recrutons des apprentis parmi nos employés avant d'aller à l'extérieur. Évidemment, si nous prenons quelqu'un qui travaille déjà pour nous, cela libère une place pour quelqu'un de l'extérieur.

[*Text*]

The other industries in the area of Sudbury that I am familiar with are nonunionized and they do not have a problem in the metal working trades I have been particularly working with recently. The largest area that runs into union jurisdiction is in the construction trades, and I believe there are problems there on occasion with hiring, with apprentice ratios and that sort of thing. Perhaps one of our other committee members is more concerned with construction than I am.

Mr. J. R. Pritchard (Manager, Construction Labour Relations): I think your comment on the construction industry is certainly true. At times, many times, and I think all too frequently, there are those barriers to people becoming apprentices but that picture may change down the road with all the demand for construction types in that particular industry. I have often wondered when they need many tradesmen why they cannot take other people and train them up to a point to do certain types of work. I do not think you need all tradesmen such as some of the trade and craft people that the unions seems to go for.

M. Marceau: Ma dernière question, monsieur Doyle, est la suivante: Est-ce que cela revient à dire que le problème que nous avons aujourd'hui, à savoir un chômage extrêmement élevé, provient du fait qu'il y a trop de limites, trop d'exigences et de permis, et un salaire minimum trop élevé?

En fait, est-ce que vous croyez que le fait d'assouplir les lois pendant un certain temps pourrait donner plus d'opportunités? Je parle d'une situation d'urgence. Parce que je conçois qu'il est nécessaire, pour que quelqu'un occupe un emploi, qu'il ait un certain salaire mais dans une situation d'urgence, croyez-vous que vous pouvez diminuer ces exigences au point de vue salaire et permis? Est-ce que vous croyez que cela pourrait permettre d'atténuer un peu le chômage?

Je voudrais savoir aussi s'il existe des relations entre les provinces concernant les problèmes qui leur sont communs. Vous parlez en Ontario du problème du chômage. Vous avez un taux d'environ 7 p. 100 alors qu'au Québec, nous avons un taux de plus de 10 p. 100. Est-ce qu'il y a des relations entre les provinces de manière, justement, à ce que l'Ontario qui, malgré ses problèmes, est quand même une province favorisée, puisse aider les gens des autres provinces, pas seulement du Québec mais des autres provinces, de manière à trouver des solutions communes au niveau, par exemple, de la mobilité de la main-d'œuvre ou d'autres échanges de moyens entre les provinces?

Mr. Doyle: I do not know that I would care to pick on, say, the minimum wage as one item which discourages companies from hiring. It may discourage a marginal employer and, in that type of industry, an increase in the minimum wage rate may result in some people losing their jobs. I think we ar probably talking, within this committee, of types of employment that the employer is prepared to pay much more than the minimum wage for. I would not think the minimum wage itself would be a deterrent but it is possible that the whole package of standards that various governments have legislated, the different labour standards, may be somewhat of a deterrent.

One of the things that we have said to government is that we think they should confine their standards-setting activity to

[*Translation*]

Quant aux autres industries que je connais dans la région de Sudbury, les employés ne sont pas syndiqués et les sociétés n'ont pas de problèmes avec les travailleurs de la métallurgie. Le secteur le plus important dont les employés sont syndiqués est le secteur de la construction et je crois qu'il y a parfois des problèmes avec l'embauchage, le pourcentage d'apprentis, etc. Il y a peut-être quelqu'un au comité qui connaît mieux que moi le secteur de la construction.

M. J. R. Pritchard (administrateur, Relations du travail dans le secteur de la construction): Ce que vous avez dit à propos du secteur de la construction est tout à fait vrai, j'ai souvent l'impression qu'il y a trop d'obstacles qui empêchent les gens de devenir apprentis. Cela changera peut-être avec la demande croissante dans l'industrie de la construction. Je me suis parfois demandé pourquoi on ne peut pas prendre des gens et les former à faire un travail donné. On n'a pas nécessairement besoin de personnes qui connaissent un métier à fond, comme l'exigent les syndicats.

Mr. Marceau: This is my final question Mr. Chairman. Mr. Doyle would you agree that the reason or unemployment rate is so high, is because there are too many obstacles, too many requirements, too many licences, and that the minimum wage is too high?

Do you not feel that by relaxing some of the legislation for a limited time we could create more job opportunities? I am referring to an emergency situation. I agree that a person holding job should be paid a decent wage, however, in an emergency situation would it not be appropriate to reduce the minimum wage somewhat, and relax the permit requirements? Do you not think that these measures would bring down the unemployment rate?

I would also like to know whether provinces consult on problems that they share. You referred to Ontario's unemployment situation, I believe their rate is seven per cent whereas Quebec's is ten per cent. Has there been any contact between these two provinces on this matter. Ontario, despite its problems, is nevertheless one of the wealthier provinces and could perhaps come to the assistance of Quebec and the other provinces by allowing for greater manpower mobility, or simply a greater exchange of ideas?

M. Doyle: Je ne crois pas que ce soit uniquement la question du salaire minimum qui empêche les compagnies d'engager les travailleurs. Ce facteur peut décourager un employeur marginal, et une majoration du salaire minium peut avoir comme résultat la perte de certains emplois. Or le problème n'en est pas là. Nous parlons d'employeurs qui sont prêts à payer beaucoup plus que le salaire minimum. je ne crois pas que le salaire minimum soit essentiellement l'élément de dissuasion, mais si l'on ajoute à cela les exigences relatives aux normes de travail établies par les différents paliers du gouvernement, l'ensemble peut devenir un obstacle.

Ce que nous avons toujours dit, c'est que le gouvernement devrait se limiter à élaborer des normes pour des compagnies

[*Texte*]

companies that do not have a trade union representing their employees. To put it another way, if there is a collective agreement in effect, then the provisions in the agreement should apply, even if they are different from the legislative standards, because the parties know best what they want in the circumstances and if they want more vacations and fewer public holidays, as one simple example, why can they not be allowed to do that. Whereas, under the present situation if they take more vacations there can be no tradeoff on the public holidays because the law says what you have to give there.

So, we would like to see exemptions for collective agreements from standards, legislation and, at the very least, the legislation should permit the parties to opt out of the legislative standards.

On your other question about contacts between provinces, I am aware that the program administrators in different provinces get together with their counterparts in federal government. I know it happens in labour and I am pretty sure it happens within Employment and Immigration; an they would discuss common problems and I am sure they would try to seek solutions. I do not have first-hand knowledge though of what they discuss in these meetings and what the outcome is but I think the tendency of some governments in Canada right now to give job preference to people from that province does concern us. The implications for what we hope would be a united Canada and a common job market.

The Chairman: Brian Tobin, from Newfoundland.

Mr. Tobin: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Doyle, I was looking at the CMA newsletter, at some comments from Mr. Pollock. One of the things he said that I found most interesting was this:

> The private sector must recognize that providing the skills needed to run the business is a necessary cost of doing business

And he goes on from there.

Then I look on page 2 of the same CMA newsletter, in the first column, and we see that a number of studies have been done, one in the early seventies and a more recent one, which indicate that certainly the private sector does not recognize that providing skills are a necessary cost of doing business, if the statistics mentioned are any indicator, that very little in the way of on-the-job training or training programs now exists.

I note from your comments that CMA recognizes—of course, everyone recognizes—that there is a critical shortage of skills in Canada. I expect, as a committee, that we are going to have representatives of various facets of society on this whole question here, so I want to play devil's advocate and I want to go back to what an earlier questioner was talking about, that is unions.

On page 3, you say in your opening remarks:

> Unions are blamed for insisting on restrictive journeymen/apprenticeship ratios which prevent employers from

[*Traduction*]

dont les employés ne sont pas syndiqués. En d'autres mots, lorsqu'une convention collective est en vigueur, les dispositions de la convention devraient l'emporter, même si elles diffèrent des normes législatives, puisque ce sont les parties intéressées qui savent mieux, dans ces circonstances, ce qui leur convient. Certains voudraient plus de vacances et moins de jours fériés par exemple. Pouquoi ne pas leur accorder cela? Selon les normes actuelles, il n'est pas permis d'échanger des jours fériés contre des journées de congé parce que c'est interdit par la loi.

Nous voudrions que les conventions collectives soient exemptés des normes de travail légiférées ou tout au moins que la loi permette aux parties intéressées de se soustraire à ces normes.

Quant à la question des contacts entre les provinces, je sais que les administrateurs de programmes provinciaux se réunissent avec leurs homologues fédéraux. C'est le cas pour le ministère du Travail et certainement pour celui de l'Emploi et de l'Immigration. Ils discutent de leurs problèmes en commun, et s'efforcent à trouver des solutions, mais je ne peux pas vous dire quelles sont précisément les questions discutées, ni quel en est le résultat. Je crois que la nouvelle tendance qui semble se dégager parmi les provinces, celle d'accorder une priorité aux résidents d'une province donnée, nous préoccupe pas mal. Ceci peut avoir un effet négatif sur l'unité canadienne, et la possibilité de maintenir un marché de travail commun.

Le président: Monsieur Brian Tobin, de Terre-Neuve.

M. Tobin: Merci, monsieur le président. Monsieur Doyle, dans le bulletin de l'Association des manufacturiers canadiens, je peux lire des commentaires de M. Pollock que je trouve très intéressants.

> Le secteur privé doit reconnaître que le fait de fournir les compétences nécessaires pour faire fonctionner l'entreprise fait partie intégrante des coûts d'exploitation de celle-ci.

Il poursuit ensuite.

Si l'on se reporte à la page 2 du même bulletin, nous voyons à la première colonne qu'un nombre d'études ont été faites, dont une au début des années 1970, et une autre plus récemment, qui indiquent que le secteur privé n'est pas d'accord avec une telle affirmation, si l'on se reporte du moins aux statistiques mentionnées, et que très peu de formation sur le tas existe à l'heure actuelle.

L'Association des manufacturiers canadiens reconnaît, comme tout le monde d'ailleurs, qu'il y a pénurie de compétences au Canada. Je suppose que le comité entendra les représentants de différents secteurs de l'industrie. J'aimerais maintenant me faire l'avocat du diable et revenir à une question sur laquelle on s'est penché, je veux parler des syndicats.

A la page 3, dans vos remarques préliminaires, vous vous exprimez comme suit:

> L'attitude des syndicats, qui insistent pour que soient maintenus des rapports restrictifs entre le nombre d'ap-

[*Text*]

> providing the required training to meet present and future skill requirements.

I would just ask you to note that.

On page 11, in one of your recommendations to CMA members in Ontario, you say:

> Any conflicts between employers and unions over who controls skills training must be resolved if the supply of skills is to be expanded.

I am just playing the devil's advocate.

Then, on page 2 of the CMA newsletter, it said:

> The trade union movement in Ontario is still holding back from full support for the EST—employer sponsored training—initiative.

So, all these comments indicate that there perhaps might be some problem between industry and labour in terms of these kinds of training programs.

I want you just to expand on your comment on page 3 and your comment on page 11 as to who controls the skill training program and tell this committee, if you could, what initiatives labour could take to make it easier for industry, for government, for labour, to provide better training programs, and what kind of blocks are presently in the way to discourage industry.

Mr. Moland: Perhaps I could attempt to respond to your question. If I could preface my response in this fashion, I think in playing the devil's advocate role, in some ways, with the group that is represented here, you may be preaching to the converted, because every one of us represented here is significantly involved in training. As was indicated by my colleague from Sudbury, where in the mining industry they have little difficulty in co-operation with the union in the apprenticeship and training programs, similarly in the steel industry, I would submit, we do not face a serious problem in that regard. However, I believe in some of the smaller firms there are difficulties which crop up. For example, I had a call just before leaving to come here today from an employer, a smaller employer, questioning us about our apprenticeship situation and our relationship with the union. They are currently in negotiations and they are faced with this kind of situation where, under their particular agreement, if they require an apprentice they are required to pick the senior applicant from their current work force, which results in the kind of situation that a 55-year-old employee might be applying for an apprenticeship program, and if the employer is going to take on an apprentice he has to take on that individual. Assuming the apprenticeship program may last for four years, bringing the person to 59 and, if the normal retirement is age 65, there is six years maximum which is available to that employer as a return for his investment in the training. Those kinds of seniority provisions are certainly restrictive and I would suggest it goes back to some of the other questions. It also militates against bringing the younger person, the high school graduate, into the work force, into an apprenticeship program with some of those smaller organizations.

[*Translation*]

> prentis et de compagnons, empêche les employeurs de fournir la formation requise pour satisfaire aux besoins actuels et futurs de personnel qualifié.

J'aimerais que vous preniez note de cela.

A la page 11, où vous faites des recommandations aux membres ontariens de l'AMC, vous dites ce qui suit:

> Tout conflit entre employeurs et syndicats au sujet du contrôle de la formation spécialisée doit être résolu si l'on veut s'attendre à disposer d'un plus grand nombre de personnel spécialisé.

Je me fais l'avocat du diable.

A la page 2 du bulletin de l'AMC, on dit ce qui suit:

> Le mouvement syndical en Ontario n'est toujours pas prêt à donner son appui entier aux programmes de formation relevant des employeurs.

Tous ces commentaires semblent indiquer qu'il y a peut-être certains problèmes entre l'industrie et les syndicats au sujet de ces programmes de formation.

J'aimerais que vous précisiez votre pensée au sujet de certaines remarques que vous avez faites aux pages 3 et 11, où vous parlez du contrôle des programmes de formation spécialisée. Comment les syndicats pourraient-ils faciliter la tâche de l'industrie, du gouvernement, en fournissant de meilleurs programmes de formation? Pourriez-vous nous dire à quels obstacles le secteur industriel doit faire face à l'heure actuelle?

M. Moland: Tout d'abord, en vous faisant l'avocat du diable, comme vous le dites, vous prêchez sans doute aux convertis, car tous nos membres ici représentés sont mêlés de façon importante dans la formation. Comme l'a indiqué mon collègue de Sudbury, si l'industrie minière n'éprouve que très peu de difficulté dans sa collaboration avec les syndicats pour ce qui est des programmes d'apprentissage et de formation, dans l'industrie de l'acier, nous n'avons pas non plus de graves problèmes. Cependant, c'est pour la petite entreprise que des difficultés surviennent souvent. Ainsi, avant de venir à cette séance, j'ai reçu un appel téléphonique d'un petit employeur qui nous posait des questions sur l'apprentissage et nos rapports avec le syndicat. Cette petite entreprise est en négociations à l'heure actuelle et, aux termes de la convention en vigueur, si cette compagnie a besoin d'un apprenti, elle doit choisir, parmi sa main-d'œuvre actuelle, la personne ayant le plus d'ancienneté. Ainsi, un employé de 55 ans peut très bien faire une demande d'apprentissage et l'employeur qui a besoin d'un apprenti ne peut en choisir d'autres. Si l'apprentissage prend 4 ans, la personne en question a 59 ans lorsqu'elle l'a terminé, et si l'âge normal de la retraite est de 65 ans, l'employeur ne bénéficiera des services de cette personne ainsi formée que pendant un maximum de 6 ans. De telles dispositions prévues dans les conventions collectives et visant l'ancienneté sont certainement restrictives. Toutes ces conditions font en sorte qu'il est difficile pour les jeunes, pour les diplômés d'écoles secondaires, d'entrer dans la population active, de participer à des programmes d'apprentissage pour de petites entreprises.

[*Texte*]

• 1630

The Chairman: Mr. Tobin.

Mr. Tobin: That is the kind of example I am looking for. I am sure the unions and labour groups took the other side of the story, so, it is continuing in the role of devil's advocate, again, talking about young people, I noticed some reference to layoff clauses, regarding who would be laid off first. Are you suggesting that by putting young people in an apprenticeship program, when layoffs became necessary, because of union regulations these people you were trying to train for specific fields would, by nature of the union contract, have to be the first laid off with the company?

Mr. Moland: I think under the majority of union agreements that is the case.

Mr. Tobin: And, again you would submit, although figures tell us that this group does not represent the industry as a whole if you can look at the training figures, this you would submit again is a prohibitive feature.

Mr. Moland: It is a prohibitive feature. It is a very difficult issue to deal with at the same time, but it is certainly a prohibitive feature.

Mr. Tobin: Mr. Chairman, if I can continue for a moment. I asked a very broad question and if that is the only problem we have from labour in critical skills training, we are in great shape.

Mr. Doyle: Can I comment on a couple of things as well?

Mr. Tobin: Yes.

Mr. Doyle: Well, I think the reason the unions take this position and want in some cases of a restrictive ratio between journeymen and apprentices is that they are not convinced that there is going to be enough work for everybody. If they can see that the economy is expanding in a certain area and that there are going to be way more job opportunities than what the existing supply of tradesmen can handle, then there should not be the same reluctance to agree to have more apprentices being trained because the existing employees are not going to lose their jobs; really what is happening is that there are far more jobs there. That is something that the unions have to be convinced of.

I think the unions object to the modular type of training system which might teach a block of skill or two blocks of skill needed to do a particular job. They would like everybody to go through the traditional apprenticeship system which takes four to five years. That may not be in the employer's best interest because he needs people trained to do a job as quickly as possible. If he can handle it in a modular type of system by teaching a unit of skill in six months say and having somebody who can do the job then as opposed to three or four years from now, the employer may prefer the modular system for that type of work.

I talked with one employer recently who was trying to find some way to speed up his training program, but he was not sure whether he would be able to do it within his existing collective agreement. He was trying to get some additional classroom part of the training through night school as opposed

[*Traduction*]

Le président: Monsieur Tobin.

M. Tobin: Je suis à l'affût d'exemples de ce genre. Je suis sûr que les syndicats et les groupements syndicaux nous racontent une toute autre histoire. C'est pourquoi je me fais l'avocat du diable. J'ai remarqué que l'on parle également des clauses visant la mise à pied et les employés qui seraient mis à pied en premier lieu. Voulez-vous dire que les conventions collectives étant ce qu'elles sont à l'heure actuelle, quand des mises à pied deviennent nécessaires, ce sont les jeunes qui auraient reçu une formation d'apprenti qui devraient être mis à pied en premier lieu?

M. Moland: Dans la plupart des conventions collectives, ce serait le cas.

M. Tobin: Même si ce groupe n'est pas représentatif de tout le secteur industriel, si l'on étudie les statistiques en matière de formation, vous estimez qu'il y a beaucoup trop de mises à pied parmi ce groupe.

M. Moland: Oui, c'est une question très difficile à résoudre en même temps que les autres, mais les chiffres sont certainement très élevés.

M. Tobin: Monsieur le président, si vous me permettez de continuer. J'ai posé une question très vaste et si c'est là le seul problème que nous ayons à régler avec les syndicats au sujet de cette pénurie de spécialistes, je crois que vraiment ce n'est pas grave.

M. Doyle: Pourrais-je faire quelques commentaires?

M. Tobin: Oui.

M. Doyle: A mon avis, la raison pour laquelle les syndicats insistent pour que soit établi un rapport restrictif entre le nombre de compagnons et d'apprentis est, qu'à leur avis, il n'y a pas assez de travail pour tout le monde. Si l'économie s'améliorait, si les possibilités de travail pour les hommes de métier étaient plus grandes, alors les syndicats ne devraient pas s'opposer à ce que plus d'apprentis entrent en formation, car ils n'enlèveraient pas le travail aux employés existants. Ce qui se passe en fait, c'est qu'il y a beaucoup plus de travail qu'auparavant. Il faut que nous arrivions à persuader les syndicats que telle est la situation.

Les syndicats s'opposent à une formation par module (l'apprentissage d'une ou de deux spécialités est nécessaire pour accomplir un travail précis). Les syndicats voudraient voir établi le système d'apprentissage traditionnel de quatre ou cinq ans. Cela n'est peut-être pas dans le meilleur intérêt de l'employeur, qui a besoin de personnel spécialisé le plus rapidement possible pour faire un travail voulu. S'il est possible de procéder par module en formant des apprentis pendant une période de six mois plutôt que trois ou quatre ans, on comprend que l'employeur préfère cette première formule.

J'ai récemment parlé avec un employeur qui essayait de trouver une façon d'accélérer son programme de formation en donnant des cours théoriques le soir et non pendant toute une période durant l'été. Il n'était cependant pas sûr de pouvoir procéder de cette façon, étant donné le délai de la convention

[*Text*]

to the block release during the summer. But, however his agreement was worded, he was not sure if he would be able to do that. So, he did not really have complete control over his training program. He could not put in practice what he felt was necessary to get people trained as quickly as possible.

Mr. Tobin: So, what you are saying basically is that perhaps CMA and industry would see some advantage to having, as you say, modular or sectional type training programs versus having the entire apprenticeship program. In other words, if we could teach the guy, as an extreme example, to tighten the bolts on the assembly line, there is no need for him to become a full-fledged mechanic. This is a gross example. Nevertheless, is that basically what we are saying?

Mr. Doyle: Yes, I think we are saying the training should be what is required for a particular function.

Mr. Tobin: Yes.

Mr. Doyle: In some cases that requires apprenticeship training and in other cases, it does not.

Mr. Tobin: Just one other question, Mr. Chairman. I want to go back to the statement of Mr. Pollock.

> The private sector must recognize that providing skills needed to run business is a necessary cost of doing business.

• 1635

And just to finish up what he says:

> . . . as are materials, energy and distribution costs, and that training expenses are an integral part of labour costs.

Again, I do not think this group is representative of industry as a whole. If we look at the figures we have in the same newsletter. Most of the people in this group or the companies they represent are involved in some training programs. Do you believe industry, as a whole, accepts that principle as put by Mr. Pollock? Certainly, the evidence indicates otherwise.

Mr. Moland: Again, if I could come back to an earlier statement, I think those companies which are involved in training at this point in time do believe that and those that are not involved in training believe the contrary. Just as an example: when we talk about magnitude, in my own company in the main plant which employs approximately 13,000 employees, we have approximately 1,000 of those 13,000 who are involved in apprenticeship or assigned maintenance training programs. We are committed. The ones who do not train, have not accepted that fact. I think this is the educational program that Mr. Pollock is speaking of.

Mr. Tobin: And are they hiring from your company?

Mr. Moland: Oh, sure.

Mr. Doyle: There was a study done recently by the Ontario Institute for Studies and Education for the Ontario Manpower Commission and it surveyed 70 companies and I will just read part of this:

[*Translation*]

collective. Un tel employeur n'est par conséquent pas tout à fait libre de décider du genre de programme de formation qu'il donnera à ses employés.

M. Tobin: Vous croyez par conséquent que l'AMC et les entrepreneurs aimeraient dispenser des programmes d'apprentissage par module de formation? En d'autres termes, si l'on pouvait apprendre à un ouvrier à resserrer les boulons à la chaîne, il n'aurait pas besoin de faire un apprentissage complet de mécanicien. C'est un exemple assez grossier, mais en fait c'est bien de cela qu'il s'agit?

M. Doyle: Oui, nous prétendons que la formation devrait s'adapter précisément à la fonction.

M. Tobin: Oui.

M. Doyle: Dans certains cas, cela nécessite un apprentissage et dans d'autres, aucun.

M. Tobin: J'aimerais revenir aux commentaires de M. Pollock:

> Le secteur privé doit se rendre compte que le fait de fournir les compétences nécessaires pour faire fonctionner l'industrie fait partie intégrante des coûts d'exploitation de celle-ci.

Et pour terminer:

> . . . tout comme les matériaux, les frais d'énergie et de distribution, les dépenses de formations font partie intégrante des coûts d'exploitation.

Un tel groupe n'est peut-être pas représentatif de l'industrie toute entière si l'on consulte les chiffres du bulletin. La plupart des personnes ou des compagnies participent d'une façon ou d'une autre à des programmes de formation. Croyez-vous que l'industrie toute entière soit d'accord avec le principe énoncé par M. Pollock? Il me semble que l'on ait la preuve du contraire.

M. Moland: Pour en revenir à une déclaration qui a déjà été faite, je crois que les compagnies qui font de la formation à l'heure actuelle sont tout à fait d'accord avec une telle déclaration, et celles qui n'en font pas y sont opposées. Si on veut parler chiffres, dans ma propre compagnie, à l'usine principale, qui emploie environ 13,000 employés, environ 1,000 de ceux-ci participent à des programmes d'apprentissage ou des programmes de formation en matière d'entretien. Nous nous sommes donc engagés dans notre entreprise à fournir une formation. Par contre, les entreprises qui ne forment pas leur personnel ne pensent pas du tout de la même façon. M. Pollock a d'ailleurs parlé d'un programme éducatif.

M. Tobin: Votre compagnie est-elle en cause?

M. Moland: Bien sûr.

M. Doyle: Une étude a été faite récemment par le *Ontario Institute for Studies and Education* pour le compte de la Commission de la main-d'œuvre d'Ontario. Soixante-dix compagnies ont fait l'objet d'une enquête. Je vais vous lire un extrait de cette étude:

[*Texte*]

> Mr. Harvey's study of 70 Ontario companies, unions and employers' associations found that the most common fears about employer sponsored government financing training are unfounded in the experience of firms already involved in training . . .

And it goes on to give other details showing that the retention rate is pretty good among these companies. I think it is around a 90 per cent retention rate. Those companies who responded to the survey who did not train, gave as their reasons the costs of training, and the possibility that they would not be able to hold people afterwards. It reinforces what Mr. Wright has been saying about the perceptions of people who train and those who do not train.

Mr. Moland: To come back to the question of retention however and to pick up on a comment earlier by Mr. Orlikow when he referred to people being trained in northern Manitoba, but who leave to go to such centres as Calgary or Edmonton, I can say that in our Edmonton plant, we experience a very severe turnover problem. Running just in the millwright trade, among tradesmen themselves in 1979, we had a 43 per cent turnover and, among apprentices, about a 41 per cent turnover. That is the magnitude of the problem some of us are facing.

The Chairman: Gentlemen, I have a few questions that I would like to put to you.

Mr. Redden and Mr. Wright said, when they were commenting, that all companies train if you do not count just the apprenticeship programs; that you count the general approach of the company.

That may be true, but I must tell you that in my constituency office where I receive people every week, and I guess all members of Parliament are the same, we have many young people coming in who have got high school degrees or community college degrees or diplomas, university degrees, masters degrees, and they are coming to us in frustration saying: We cannot find work. They say, for instance: I finished my community college program in June and now it is December or February; it is six months, it is eight months, and I cannot get work. They say to me: Every time I go for an interview, the company in question asks: What training do you have? And the young person says to them: I have got my diploma; I have got my degree; but this is my first job, my first full time job. I have not got any training. Then the interviewer says: To bad, we cannot hire you. So the young person says to me: How in hell will I ever get any training on the job if nobody ever hires me in the first place? If all the personnel in employment offices say they need somebody who has got experience or training, how are we young people ever going to get it if none of them will hire us and train us?

• 1640

Somewhere or other there is a gap here. You say that companies want to do the thing and, yet, we have many of these young people coming in who say that they cannot be hired because the companies want experienced and trained

[*Traduction*]

> L'étude, réalisée par M. Harvey, de 70 compagnies, syndicats et associations d'employeurs de l'Ontario, révèle que la peur la plus commune au sujet de cette formation donnée par les employeurs et financée par le gouvernement, n'est pas fondée; c'est ce qui ressort de l'expérience des entreprises qui offrent déjà cette formation . . .

Ensuite, l'étude montre que ces compagnies ne perdent pas leurs employés plus que d'autres. En fait, seulement 10 p. 100 les quittent. Les compagnies qui ont répondu à l'enquête et qui n'ont pas formé leurs employés ont donné comme explication le coût de la formation et la possibilité de perdre les employés par la suite. Cela vient corroborer ce qu'a dit M. Wright au sujet de la façon dont les compagnies qui forment et celles qui ne forment pas leur personnel envisagent la situation.

M. Moland: Pour en revenir à la question des employés qui partent après la formation, pour faire suite à un commentaire fait par M. Orlikow précédemment lorsqu'il a parlé du personnel formé dans le nord du Manitoba et qui se dirigeait par la suite sur des centres comme Calgary et Edmonton, je puis vous dire que, dans notre ville d'Edmonton, le roulement de la main-d'œuvre a atteint des proportions inquiétantes. Pour ce qui est de l'industrie de l'outillage, en 1979, le roulement pour les hommes de métier était de 43 p. 100, et pour les apprentis de 41 p. 100. Telle est l'ampleur du problème que certains d'entre nous connaissent à l'heure actuelle.

Le président: Messieurs, j'ai quelques questions que j'aimerais vous poser.

M. Redden et M. Wright, dans leur commentaires, ont dit que toutes les compagnies forment leurs employés d'une façon ou d'une autre, même si ce n'est pas dans le cadre d'un programme d'apprentissage.

C'est peut-être exact, mais je puis vous dire que dans mon bureau de circonscription, je reçois très souvent la visite de jeunes personnes qui ont un diplôme d'école secondaire ou de collège communautaire, un diplôme universitaire, parfois même une maîtrise et qui viennent me dire qu'ils ne peuvent trouver de travail. Elles ont parfois terminé leurs études depuis six ou huit mois et chaque fois qu'elles se présentent à une entrevue, on leur demande quelle expérience elles ont. Elles n'en ont pas. Elles veulent avoir du travail et on leur refuse celui-ci parce qu'elles n'ont pas d'expérience. C'est un cercle vicieux, comment ces jeunes peuvent-ils acquérir de l'expérience si personne ne les engage et ne les forme?

Il me semble qu'il y a ici quelque chose qui cloche. Nous avons beaucoup de jeunes qui se plaignent qu'on ne les embauche pas parce qu'ils manquent d'expérience et de formation. Je ne sais pas ce qui se passe. Certains de mes amis industriels

[*Text*]

people. I do not know what is happening. I know some of my friends in industry just go across the border to the United States when they need skilled men, or they used to go to England and go to Germany or whatever. Do you have any better answers?

Mr. Moland: With respect, Mr. Allmand, I believe the question you pose is not necessarily directed to the training situation; it partly infringes on it. However, I think the difficulty we have in the employment of the young person coming out of school at this time goes to the condition of the economy at this time and . . .

The Chairman: I am speaking of not just today. I have been a member of Parliament for 15 years and it seems to be a recurring thing; I have heard this going back 5, 6, 7, 10 years.

Mr. Moland: I think it is a problem of the demographics which have been involved over, say, the past 15 to 20 years. At one point during the past 20 years, at the same time as the birth rate was at its highest in this country, we also had one of the highest levels of immigration into this country and now that that generation is on the labour market and has been coming on the labour market for some period of time the jobs in the country have not been expanding at a sufficient rate to employ the people that have been coming out. The other aspect of the question, however, is that the young person who is coming out of high school or community college and going on the job market may present certain skills which are not the skills that are required, and this goes back to the training and the market forecasting, if you will, in our educational system in terms of where the job is going to be when that person comes out of school. If he is training himself to be a teacher today, he is not going to have too much success in finding employment. If he is trained in a technical field such as the mechanical trades he is going to probably have a great deal of success in finding employment. I think it is a question that the skills that are being brought out do not match the vacancies, and this is the problem that we are facing.

Mr. Doyle: May I comment too, Mr. Chairman?

The Chairman: Sure.

Mr. Doyle: I think people have been conditioned to think a university education was the key to the pot of gold. Certainly when I was going through school I think I knew by the time I was part way through public school I was expected to go to university—I never gave it a second though—went to university, but I went through at a time when there were many job opportunities for graduates. I think people who have been through university themselves probabably are conditioning their children to follow in their steps and go to university, but there may be not much for them once they graduate, particularly if they do not specialize in one of the areas that is really in demand right now.

I think we have got to get better information into the school systems at an early stage as to what job opportunities look like and somehow get the parents to convey this to the children as well, not just to follow in my footsteps and get a degree because I got one.

[*Translation*]

vont chercher des travailleurs qualifiés aux États-Unis; auparavant ils allaient en Angleterre, en Allemagne ou ailleurs. Avez-vous une meilleure réponse à nous donner que celle que vous m'avez donnée précédemment?

M. Moland: En toute déférence, monsieur Moland, je crois que la question que vous posez ne se rapporte pas nécessairement à la formation. Je crois que les difficultés auxquelles nous avons à faire face à l'heure actuelle sont causées par les conditions économiques de notre époque.

Le président: Je ne parle pas simplement d'aujourd'hui. Cela fait 15 ans que je suis député et il me semble que la situation soit toujours la même en ce domaine. Cela fait 5, 6, 7 ou 10 ans que j'entends la même chose.

M. Moland: Il faut tenir compte également du facteur démographique pour les 15 ou 20 dernières années. En effet, au cours de cette période, alors que le taux de natalité était le plus élevé, le taux d'immigration connaissait un sommet. Les enfants nés au cours de cette poussée démographique sont entrés sur le marché du travail il y a quelques années, mais le nombre de travaux disponibles n'a pas augmenté en conséquence. Il faut dire également que les jeunes qui ont un diplôme d'école secondaire, de collège communautaire et qui se lancent sur le marché du travail ont peut-être une spécialisation qui n'est pas prisée. On en revient à se poser des questions au sujet de la formation et de la prévision du marché relevant de notre système éducatif. Il est certain qu'un jeune qui va à l'école normale à l'heure actuelle n'aura pas beaucoup de chances de trouver un emploi lorsqu'il aura terminé ses études. Par contre, s'il se lance dans le domaine technique, s'il fait des études de mécanicien, il pourra sans doute beaucoup plus facilement se trouver de l'emploi. Le problème que nous avons à l'heure actuelle c'est que les spécialisations des jeunes ne correspondent pas aux besoins du marché.

M. Doyle: Puis-je faire un commentaire également, monsieur le président?

Le président: Allez-y.

M. Doyle: La population a été conditionnée à penser qu'un diplôme universitaire ouvrait toutes les portes. Personnellement, quand j'étais à l'école publique, j'ai toujours pensé que je ferais l'université, et à cette époque, ce n'était pas les débouchés qui manquaient. Je crois que les universitaires voudraient tous que leurs enfants en deviennent également sans se pencher sur la question des débouchés, sans s'orienter vers les secteurs où les débouchés existent à l'heure actuelle.

Il faudrait que les écoles soient mieux informées des différentes possibilités de travail, il faudrait que les parents fassent bien comprendre cette question à leurs enfants et que ceux-ci ne choisissent pas une orientation simplement pour suivre les traces de ceux-ci.

[*Texte*]

The Chairman: I wanted to get into that. By the way, in the recommendations in your report, which are on pages 10 and 11, all those recommendations are directed to employers and I think those are good things. But what I want to ask you about—Mr. Orlikow did the same—what you would like to recommend to government as well what you would like to change. If you are not ready to do that today we have got a lifespan going to the end of December and I would be pleased to hear from you by mail or otherwise as to what you think government could do better. Futher down on page 11 you say:

> What is required is not more government action.

But maybe we require better government action. Consequently, we might be able to improve, to make recommendations to the government; not recommending more programs, but maybe better programs. I would like to hear from you in detail on that. One place where the government may enter in is with respect to forecasting. It seems to me, in everything you say, that our forecasting in Canada is not good. A teachers' college in my area turned out about 55 teachers last year and only five or six found jobs. On the other hand, I was in Toronto last weekend and I read that hospitals might close in Ontario because there is a shortage of nurses. Some way or other we need to improve the forecasting or the counselling, the total co-ordination between federal and provincial governments, departments of education, industry, et cetera. By the way, this task force is not only concerned with blue collar trades, we are concerned with, for example, copywriters, commercial artists. A lot of trades and skills in white collar areas are also short.

Do you have any ideas on how we all together, industry, business, provincial and federal governments, can improve our forecasting? We have Statistics Canada at the federal level, the provinces have certain systems, everything must go back to the grassroots. Certainly we must be able to do it better; I see them doing it better in other countries.

I do not know if you have anything to comment on now. That is one area where I would like to see some improvement and I am wondering if you have any ideas on that subject. How do we forecast better and how do we get that information out to the young people and to the areas where they are making choices? Who wants to answer that?

Mr. Doyle: I would like to come to your first question because I think the forecasting one is pretty difficult.

The basic thrust that we would like to see is, as we said, not more government but a different form. We think the emphasis should be on the industrial training side, and in renegotiating those provincial training agreements the emphasis should be on industrial training. It is fine for community colleges to receive funds but it should be for providing courses that meet

[*Traduction*]

Le président: J'arrivais justement à cette question. En passant, aux pages 10 et 11 de votre rapport, vous faites des recommandations qui s'adressent uniquement aux employeurs. Je crois qu'elles sont bonnes, mais j'aimerais, à l'instar de M. Orlikow, vous demander quelles recommandations vous feriez au gouvernement. Comment celui-ci pourrait-il à votre avis instaurer des changements. Peut-être n'êtes-vous pas prêt à répondre aujourd'hui à cette question. Nous avons jusqu'à la fin décembre et nous serions heureux que vous nous écriviez ou que vous nous informiez d'une façon ou d'une autre. Au bas de la page 11 vous dites ce qui suit:

> Ce qui est nécessaire, ce ne sont pas plus d'initiatives de la part du gouvernement.

Peut-être les initiatives gouvernementales devraient-elles être meilleures. Nous recommandons par conséquent non pas plus de programmes de la part du gouvernement, mais de meilleurs programmes. J'aimerais que vous nous donniez des précisions là-dessus. Un domaine où le gouvernement pourrait être actif est celui des prévisions. Il me semble, si je comprends bien ce que vous dites, que la prévision n'est pas notre point fort au Canada. Une école normale de ma région a diplômé 55 enseignants l'an passé, dont seulement cinq ou six ont trouvé du travail. D'autre part, j'étais à Toronto la semaine dernière et j'ai pu lire que des hôpitaux ontariens devraient peut-être fermer leurs portes étant donné la pénurie d'infirmières. D'une façon ou d'une autre, il faudra en arriver à mieux prévoir les besoins en personnel spécialisé, peut-être aussi avoir de meilleurs services d'orientation, améliorer la coordination entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux, les ministères de l'Éducation et l'Industrie, etc. Il faut signaler que ce comité spécial ne se préoccupe pas seulement des cols bleus, mais également des rédacteurs publicitaires, des artistes commerciaux, bref, de nombreuses professions et spécialisations de la catégorie des cols blancs, où il existe des pénuries.

Savez-vous comment nous pourrions améliorer nos prévisions en combinant les forces de l'industrie, du monde des affaires, ainsi que des gouvernements provinciaux et du gouvernement fédéral? Il y a bien Statistiques Canada au niveau fédéral, les provinces ont leur propre système, mais il faut que l'on commence à la racine. Il est certain que nous pouvons améliorer les choses dans ce domaine; dans d'autres pays, cela se fait déjà.

Avez-vous des idées là-dessus? Comment pouvons-nous nous y prendre pour améliorer les prévisions, comment informer les jeunes avant qu'ils ne fassent leur choix?

M. Doyle: J'aimerais d'abord répondre à votre première question, qui porte sur les prévisions. Je crois qu'il s'agit là d'une question assez difficile.

Nous ne voulons pas plus d'interventions gouvernementales, mais une intervention différente. Il faudrait mettre l'accent sur la formation industrielle dans les nouvelles négociations des ententes de formation provinciales. Les collèges communautaires reçoivent des fonds, mais il faudrait que ceux-ci tiennent compte des exigences du secteur industriel. Il ne faudrait pas

[*Text*]

industry's requirements, not just to fill up training seats or to spend the training money. I think Mr. Orlikow had a very good point. Maybe a billion dollars a year, or close to it, is spent on training, and how much of that is providing relevant training which people need to prepare for what industry needs? That is the area that I think really needs to be looked at very closely.

The Chairman: Do you get some resistance from the community colleges system throughout Canada? Let us say they have 25 teachers who are teaching these people in the community colleges things which are not needed; how do you get rid of those teachers and get teachers who are going to train for the things you really need?

Mr. Doyle: That is a problem, is it not? I am sure that is one of the basic things we have to concern ourselves with. These colleges were built at tremendous expense and I guess the provincial governments need a certain amount of federal government money to keep these institutions running. Part of their motivation is just that, even if the training does not meet the mark in every case.

The Chairman: I will ask a few more specific questions and then I will let Mr. Orlikow go at you again.

How effective do you think relocation programs are? They need people in Alberta. I do not know what the rate of unemployment is in Alberta; maybe 2 or 3 per cent. In Saskatchewan it is pretty low too. In my colleague's province of Newfoundland it is very high and in Quebec it is high. Do you think it is worthwhile trying to encourage Canadians from Newfoundland and New Brunswick and Quebec to seek out there rather than going overseas? Do these people stay? What is business' experience with relocated workers and relocation programs? I am talking about relocation combined with training, of course; with or without it.

Mr. Doyle: It is not an area where we have really gathered any information through the association on relocation programs. I think, as far as workers in one part of the country moving to other areas, probably a better job needs to be done of acquainting those people with what the opportunities are in other areas and on whatever financial assistance is available from government to relocate. I am not sure that information gets dispensed well enough. Perhaps it is an area where Employment and Immigration, through taking a look at the national labour market and what the vacancies are in the different Canada employment centres across the country versus the people who are registered in different employment centres, can better match up these opportunities with these trained people, and at least make them aware.

• 1650

No one can force somebody to go from Newfoundland to Alberta. I am sure Mr. Tobin would not want anybody to be forced to do such things . . .

[*Translation*]

simplement que les collèges dépensent cet argent comme ils l'entendent. L'argument de M. Orlikow était très valide. Un milliard de dollars est dépensé chaque année pour la formation, mais il faudrait s'assurer que cette formation prépare les jeunes en fonction des besoins de l'industrie. Je crois qu'il faudrait étudier cette question avec le plus grand soin.

Le président: Les collèges communautaires opposent-ils de la résistance? Comment se débarrasser des enseignants qui enseignent des matières inutiles? Comment se débarrasser de ces enseignants, comment en engager d'autres dont les cours porteront sur des matières véritablement utiles pour l'industrie.

M. Doyle: C'est là où se trouve le problème, n'est-ce pas. C'est une des premières choses dont nous devons nous préoccuper. Ces collèges ont été construits à des coûts exhorbitants et je suppose que les gouvernements provinciaux ont besoin de fonds fédéraux pour subventionner ces institutions. La motivation, c'est les subventions que l'on reçoit du gouvernement fédéral, même si la formation n'est pas adéquate.

Le président: Je poserai quelques autres questions précises, puis je donnerai la parole à M. Orlikow.

Que pensez-vous de l'efficacité des programmes de déplacement de la main-d'œuvre? On demande du personnel en Alberta. Je ne sais pas quel est le taux de chômage dans cette province, peut-être est-il de 2 ou de 3 p. 100. En Saskatchewan, le taux est assez faible également. A Terre-Neuve, dans la province de mon collègue, le chômage est très élevé et au Québec il est élevé également. Croyez-vous qu'il vaille la peine d'essayer d'encourager les Canadiens de Terre-Neuve, du Nouveau-Brunswick et du Québec à aller chercher du travail dans l'Ouest du Canada plutôt que de devoir s'expatrier? Ces personnes resteront-elles là une fois qu'elles auront trouver du travail? Quelle a été jusqu'à présent votre expérience dans ce domaine? Je veux parler de déplacer la main-d'œuvre en lui donnant ou non une formation.

M. Doyle: Ce n'est pas un domaine où nous ayons véritablement rassemblé ces renseignements. Je crois qu'il conviendrait avant tout de familiariser les travailleurs avec les possibilités qui existent dans d'autres régions du pays; il faut également qu'ils sachent quelle aide financière le gouvernement peut leur offrir lorsqu'ils se déplacent. Je ne crois pas que ces informations soient diffusées comme il convient. Peut-être le ministère de l'Emploi et de l'Immigration pourrait-il mieux trouver de l'emploi pour les personnes spécialisées ou du moins pourrait-il mieux les informer des possibilités. En effet, ce ministère dispose de toutes les données concernant le marché national du travail, les possibilités d'emploi dans les différents centres d'emploi du Canada ainsi que le personnel spécialisé inscrit dans ces différents centres.

Cependant, personne ne peut forcer quelqu'un de Terre-Neuve à se rendre en Alberta. Je suis sûr que M. Tobin ne voudrait pas que quiconque dans sa province soit forcé à s'expatrier.

[*Texte*]

The Chairman: Well, they have been doing it. They have been doing it for years, going to Toronto and that, but . . .

Mr. Doyle: But they should at least know . . .

The Chairman: Yes.

Mr. Doyle: . . . what is available for them.

As far as relocation is concerned, have any of you gentlemen had any experience using people who have been relocated from different parts of the country?

Mr. Wright: Except in the professional category, we have not had very much success in relocating people from the east coast to the west coast or to central Canada. We have moved a fair number of people with the hope they would remain, but within a period of two years, three years—particularly east coasters, easterners—they would gravitate back to the east.

The Chairman: They are hard to keep.

Mr. Redden: Ultimately they want to go back. They will not remain. You must have some type of magnetism attached to the east coast: it keeps pulling them back, because, my God, we cannot keep them.

An hon. Member: You are going to strike oil.

The Chairman: Well, that is another area. If the CMA has any information to give us about the experience of people in business and manufacturing on the subject of relocation, I would like to know about that.

Mr. Moland: In our own company we did have some success in relocating tradesmen from some of the areas of northern Ontario where there were mine closures to our new operation at Nanticoke—from such places as Capreol and Atikokan in northern Ontario. We recruited and relocated in the neighbourhood of 30 tradesmen from those areas to southern Ontario. We also did advertise and send recruiting teams into the Province of Quebec, but with little, if any, success.

The Chairman: My final question to you, and it is a broad question, is I would like to know from the CMA where they see the greatest changes coming in the next 10 years in job requirements. In other words—and maybe you cannot tell us this today—do you see some traditional areas phasing out what are now skilled trades and some others developing considerably? We know there is a great development still coming in the communications industry—the use of computers and electronics and so on. We know in the oil industry there seems to be, because of the potential resources in Canada, the need for people skilled in exploration and development and that kind of thing, whether offshore in Newfoundland or in the north or wherever. Have the CMA tried, by talking to their members, to predict where there will be growth in certain specific trades and skills and where there is going to be a phasing out, and are you passing that information on to any government departments now? Are you working on that, in other words?

Mr. Doyle: We have not attempted to gather that type of information. You have raised a number of good questions which we will bring to the attention of at least some of our

[*Traduction*]

Le président: C'est pourtant ce qui se passe depuis des années, les Terreneuviens vont à tatons, etc.

M. Doyle: Mais ils devraient au moins savoir . . .

Le président: Oui.

M. Doyle: . . . Quelles sont les possibilités.

Quelle est votre expérience en ce qui concerne les programmes de mobilité de la main-d'œuvre?

M. Wright: Sauf pour la catégorie professionnelle, nous n'avons pas eu beaucoup de succès lorsque nous avons déplacé des Canadiens de la côte est vers la côte ouest ou le centre du Canada. Nous avons chaque fois espéré qu'ils resteraient en place, mais au bout de deux ou trois ans, ces personnes retournaient d'où elles venaient.

Le président: Il est donc difficile pour eux de s'adapter.

M. Redden: Ils veulent rentrer chez-eux un jour ou l'autre. Il faut croire que la côte est exerce un certain magnétisme.

Une voix: Et le pétrole?

Le président: C'est une autre question. Si la MC pouvait nous donner des renseignements sur l'expérience des hommes d'affaires et des manufacturiers concernant les programmes de mobilité, cela nous serait utile.

M. Moland: Dû à la fermeture de certaines mines dans le nord de l'Ontario, nous avons pu avec un certain succès déplacer certains hommes de métier vers notre nouvelle exploitation de Nanticoke. Ils venaient de Capréol et d'Atikokan dans le nord de l'Ontario. Nous avons pu ainsi trouver du travail pour environ 30 hommes de métier dans le sud de l'Ontario. Nous avons également fait de la publicité et nous avons envoyé des équipes de recrutement dans la province de Québec, mais dans cette région, nous avons eu très peu ou pas de succès.

Le président: J'aimerais que la MC me dise dans quel secteur on connaîtra les plus grands changements au cours des dix prochaines années. Croyez-vous ce que certains secteurs traditionnels vont disparaître? Quelles seront les nouvelles spécialisations qui connaîtront une expansion considérable? Le secteur des communications ainsi que celui de l'électronique vont prendre encore beaucoup d'expansion, il en ira de même de l'industrie pétrolière où les besoins en spécialiste pour la prospection et la mise en valeur grandiront avec les ressources, que ce soit au large des côtes de Terre-Neuve, dans le Nord ou dans toute autre région du pays. La MC, au cours d'une conversation avec ses membres, a-t-elle essayé de prévoir quels métiers et professions spécialisés prendront de l'expansion ou non? Transmettez-vous ce genre de renseignement au ministère à l'heure actuelle? Vous préoccupez-vous de telles questions?

M. Doyle: Nous n'avons pas essayé de réunir ce genre de renseignement. Vous avez soulevé beaucoup de questions opportunes que nous porterons à l'attention de certains de nos

[*Text*]

members, probably those which belong to committees that would be concerned with this subject.

The Chairman: We were briefed by the department officials. They referred us to the Canadian Occupational Forecasting Program, COFOR, in which they worked with 69 industries in Canada, on employment projections, etcetera. Obviously they are doing that with some of your members. I would like to know what your assessment is of that type of forecasting that they are now into, that COFOR project.

• 1635

Mr. Pritchard: I think, Mr. Chairman, that project is not due to come off the drawing board until some time next year, is it not?

The Chairman: Yes, well, I thought it was for this fall, but I have the material here.

Mr. Pritchard: Some firms have been involved in it, but I think the first that I heard about this was at a meeting that I attended in Toronto a couple of weeks ago. We were looking at forecasting, and so on, and this one was mentioned and there was some other one. But I sometimes get the opinion that we do not really know what is going on in these various investigations or who is being asked to participate.

The Chairman: I would have to go back and look at my notes on that particular meeting. But in any case my principal question to you is, how can we improve our forecasting? I would like to know from you at a later time what you think about the subject.

David, do you want to ask some more questions?

Mr. Orlikow: Yes, I have some more questions.

All the indications are that there is going to be a very major increase in employment opportunities in western Canada. There are two groups of people that are markedly underemployed, particularly in the traditional skilled positions. The first group for which the unemployment rate is anywhere from, I suppose, 50 to 90 per cent, are native people who are moving into cities like Winnipeg and Regina and Calgary at a very rapid rate. They are coming off the reserves.

Have you given any thought to what could be done through co-operation between companies, unions and government, to begin to use this very large pool of potential workers who are already here and who are a charge on the economy, rather than, for example, continuing, as we have in the past, to recruit people from overseas? And would you, along with that, be sympathetic to working with government and unions to try to bring a much larger percentage of these people into the skilled-labour job-market than we have been able to do up until now?

Mr. Doyle: I think when we are looking at potential employees and potential tradesmen, we have to look at what are the available resources. You mention the native people and it sounds as though they are going to become a more available resource than they have been in the past. Probably in certain areas of the country this will mean that they will receive a lot closer examination.

[*Translation*]

membres, sans doute ceux qui sont membres de comités portant sur ces questions.

Le président: Les hauts fonctionnaires des ministères nous ont mis au courant de la situation et nous ont parlé du programme canadien des prévisions en matière d'emplois spécialisés; dans le cadre de ce programme, le gouvernement a participé, de concert avec 69 industries canadiennes, à faire des prévisions concernant l'emploi, et le reste. Cela touche certains de vos membres. Je voudrais savoir ce que vous pensez de ce genre de prévision et du projet COFOR.

M. Pritchard: Ce projet ne doit pas être mis en vigueur avant l'année prochaine, n'est-ce pas?

Le président: Je croyais que c'était pour l'automne, et j'ai la documentation avec moi.

M. Pritchard: Un certain nombre de sociétés ont participé au projet, mais personnellement, j'en ai entendu parler pour la première fois il y a quelques semaines, à Toronto, à une réunion à laquelle j'ai assisté. Il était question de prévisions et deux projets ont été mentionnés, dont celui-là, mais j'ai l'impression que nous ne savons pas toujours quel est le but de ces enquêtes, ni qui doit y participer.

Le président: Il faudrait que je consulte les notes que j'ai prises à la réunion en question. Ce que je vous demande, c'est comment améliorer nos prévisions. Je vous poserai la question plus tard.

Avez-vous encore des questions, David?

M. Orlikow: Oui, j'ai encore quelques questions.

Tout indique qu'il y aurait une augmentation importante dans le nombre de possibilités d'emploi dans l'Ouest du Canada. Il y a deux groupes qui sont nettement sous-employés, surtout pour ce qui est des postes spécialisés. Le premier groupe, dont le taux de chômage va de 50 à 90 p. 100, comprend les autochtones, qui se déplacent très rapidement vers les villes comme Winnipeg, Régina et Calgary. Ce sont des autochtones qui quittent les réserves.

Avez-vous pensé à ce que l'on peut faire pour encourager les entreprises, les syndicats et le gouvernement à exploiter cette source importante de main-d'œuvre et embaucher ces personnes qui pourraient travailler, mais qui sont un fardeau pour l'économie, plutôt que de recruter à l'étranger? Seriez-vous prêt à collaborer avec le gouvernement et les syndicats pour amener un plus grand nombre de ces personnes à remplir des postes spécialisés?

M. Doyle: Il s'agit de personnes qui pourraient être employées, qui pourraient apprendre un métier; ils font donc partie des ressources disponibles. Vous avez parlé des autochtones et j'ai cru comprendre qu'on aurait plus accès à la main-d'œuvre autochtone qu'auparavant. Ce qui veut dire que, dans certaines régions, on pensera beaucoup plus sérieusement à engager des autochtones.

[*Texte*]

We would certainly encourage our members to look at the resources in the local labour market, and whether that is native people or women or young people, I do not think it matters. We are interested in getting people who want to work and who want to be trained for the jobs available, and I do not think it matters who they are specifically.

Mr. Orlikow: There are problems, however, in that the education of many of the native people is not up to that of the majority of the rest of the Canadians.

Mr. Doyle: They may have to be brought up to some minimum standard . . .

Mr. Orlikow: You would co-operate in that.

Mr. Doyle: . . . perhaps in a public high school if someone is prepared to pay them a living allowance while they attend classes. I do not know why they should be treated less favourably than people we bring in from other countries for whom we are prepared to pick up living costs for a period of time.

• 1700

Mr. Orlikow: What about women who have not usually been in the traditionally skilled jobs in, for example, the manufacturing industry or construction? Every week or so you get a human interest story from some city about some company that has made a breakthrough. It may be just a token breakthrough.

Mr. Doyle: I think these human interest, as you call it, or success stories are very important because it informs other companies that somebody is doing something and that it is working. If nobody does anything, or if those who are doing things sit on it and do not get the word around . . . even if it is just a story in a newspaper, that gets the word out to a number of people and that is positive. If you do not spread the word then you are not going to get results from it.

Mr. Orlikow: In this article, which I referred to earlier, in the *Financial Times* by Mr. Toole, he wound up his article by suggesting three possible solutions to the shortages. I would like to put each of them on the record and ask you your response to them. I will start with the middle one. He is suggesting contract compliance, whereby government agencies refuse to buy from companies whose training programs do not meet certain standards. Of course, in this case he is referring to companies having a training program. Governments, federal, provincial and municipal, are tremendous purchasers from Canadian companies. What would you think of that kind of suggestion?

Mr. Doyle: I guess it has been touted in other activities too, in relation to equal opportunities for women. I do not think too much of programs that involve more bureaucracy, more administration. It imposes a cost on government, it imposes a cost on the employer. I do not know whether that would be effective or not. Any time you start talking about standards you have to break it down; what jobs would they be talking about, what types of training? Would it have to be some kind of formalized training to meet the standard? Would it have to be training for a certain length of time? There are all kinds of questions that would have to be resolved in order to determine

[*Traduction*]

Nous encourageons nos membres à embaucher les travailleurs de la région; peu importe qu'il s'agisse d'autochtones, de femmes ou de jeunes. Ce qui nous intéresse, c'est d'engager des gens qui veulent travailler et qui veulent être formés pour remplir les postes disponibles, qui qu'ils soient.

M. Orlikow: Mais il y a un problème en ce sens que la plupart des autochtones n'ont pas autant de scolarité que la plupart des autres Canadiens.

M. Doyle: Il faudrait qu'ils reçoivent une éducation de base . . .

M. Orlikow: Vous pourriez faire votre part.

M. Doyle: . . . peut-être dans une école secondaire publique, si quelqu'un était prêt à leur donner de quoi vivre pendant qu'ils étudient. Je ne vois pas pourquoi ils n'auraient pas les mêmes avantages que les travailleurs étrangers, qui touchent une allocation pendant une certaine période.

M. Orlikow: Parlons des femmes qui, dans le passé, n'avaient pas accès à des postes spécialisés dans le secteur manufacturier et dans la construction. Toutes les semaines, on entend dire que telle société a engagé une femme pour un de ces postes-là, mais c'est peut-être juste pour les apparences.

M. Doyle: Des cas de ce genre sont très importants, car ils servent à démontrer aux autres sociétés que quelqu'un a embauché une femme et que cela marche bien. Si rien ne se fait, ou si ceux qui font quelque chose n'en parle pas . . . Même si on n'en parle que dans les journaux, les gens en entendent parler et c'est positif. Si on n'en parle pas, il n'y aura pas de résultat.

M. Orlikow: Dans l'article de M. Toole, qui est paru dans le *Financial Times* et que j'ai cité tout à l'heure, l'auteur termine son exposé en proposant trois solutions possibles au problème des pénuries. Je vais vous demander ce que vous pensez de chacune. Je vais commencer par le deuxième. L'auteur propose que le gouvernement refuse d'acheter les produits de sociétés dont les cours de formation ne répondent pas à certaines normes. Il s'agit, évidemment, de ces sociétés qui offrent des cours de formation. Le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et municipaux achètent beaucoup des sociétés canadiennes. Que pensez-vous de cette proposition?

M. Doyle: Le même principe a été appliqué dans d'autres domaines, notamment les chances égales pour les femmes. Je ne crois pas beaucoup aux programmes qui nécessitent encore plus de bureaucratie et d'administration. Ce sont le gouvernement et les employeurs qui doivent en assumer les frais. Je ne sais pas si une telle politique est efficace. Vous parlez d'une norme, mais il faut préciser: De quels emplois s'agirait-il et de quel genre de cours de formation? Les normes s'appliqueraient-elles uniquement aux cours de formation proprement dit? Les cours devraient-ils durer un certain temps? Il y aurait toutes sortes de questions à résoudre avant de pouvoir détermi-

[*Text*]

whether or not a company was complying with whatever it was the government said they had to do. I do not think it is going to produce a sudden supply of trained people.

Mr. Orlikow: You are quite right, it would not produce a sudden supply. I presume it would have to be a program which would train people to be able to do more than one specific task, which very often benefits the company but does not benefit the worker if there is a change in the process of production, and then it certainly does not benefit the country.

Mr. Doyle: May I just make one more comment on that? I am not sure how it would affect small employers who may not even have the capability or facilities to do training, but I am sure the government must do business with some of them. Is the government going to cut off all these people from its business?

Mr. Orlikow: Another suggestion he makes is legislation that would require companies to train workers in proportion to their skilled labor workforce. What would you think of that?

Mr. Doyle: That would probably create the most problem, again, for the small employer who may have one tool and die maker but does not have any facility to train an apprentice. He does not need another person. It would just be an increased cost and a cost which might make him uncompetitive.

I am not certain how the larger companies might feel about it. The ones represented here probably meet these kind of requirements anyhow, but probably would not want to have to fill out forms and satisfy an agency that they are meeting the requirements. This is more paper work, more time and more money.

Mr. Orlikow: The last suggestion he makes, and he does not say it, but it is a method followed in a number of other countries, Great Britain and, I am speaking from memory, I think Sweden too. He proposes a Canada-wide levy-grant system whereby employers are assessed a training levy proportionate to the size of their work force. Funds will be returned to employers in the form of grants if they conduct occupational training programs. In other words, every employer would pay into a training fund and such funds would be used for training, and they would get back to the extent that they train people.

• 1705

Mr. Doyle: That feature was also brought forward by the Commission of Inquiry on Educational Leave and Productivity.

I think my comments on the other questions about the cost effect on a small employer and the bureaucratic effects both for the employer and the government apply to this as well. It is not something that we would want government to do because we are hopeful that enough employers will respond with training programs that this sort of thing would not be necessary. If a government was serious about discussing it, we would try to have it applied fairly narrowly, not to every conceivable type of training program but probably just to some very specific areas where there really was a critical need. And

[*Translation*]

ner si une société respecte ou non les normes gouvernementales. Je ne crois pas que cela augmenterait du jour au lendemain le nombre de travailleurs spécialisés.

M. Orlikow: Vous avez tout à fait raison, cela ne se ferait pas du jour au lendemain. J'imagine qu'il s'agirait de programmes pour former les travailleurs à accomplir une variété de tâches, ce qui est souvent très rentable pour la société, mais ne profite pas beaucoup à l'ouvrier si la méthode de production est modifiée, pas plus qu'il ne profite au pays.

M. Doyle: Puis-je faire une remarque là-dessus? Je ne sais pas quel serait l'effet sur les petites entreprises qui ne sont peut-être pas en mesure d'offrir des cours de formation, mais je suis certain que le gouvernement fait affaires avec certains d'entre elles. Le gouvernement a-t-il l'intention de cesser de traiter avec les petites entreprises?

M. Orlikow: L'auteur propose également que la loi oblige les sociétés à former un nombre d'ouvriers proportionnels au nombre d'ouvriers spécialisés. Qu'en pensez-vous?

M. Doyle: Encore une fois, cela poserait un problème pour les petits entrepreneurs qui ont peut-être un outilleur-ajusteur, mais qui n'ont pas les installations nécessaires pour former un apprenti. L'entrepreneur n'a pas besoin d'une douzaine d'outilleurs-ajusteurs. Cela ne fera qu'augmenter ses coûts, ce qui l'empêchera peut-être de rester concurrentiel.

Je ne sais pas quelle serait l'attitude des grandes entreprises. Celles qui sont représentées ici répondent probablement déjà à ce genre de normes, mais ne voudraient pas probablement être obligées de remplir des formules et de convaincre une agence gouvernementale qu'elles respectent les normes. Ce serait encore de la paperasserie, qui fait perdre du temps et de l'argent.

M. Orlikow: L'auteur propose, en troisième lieu, que les sociétés canadiennes soient obligées de payer une taxe de formation proportionnelle au nombre d'employés. Quoique l'auteur ne la dise pas, je sais que cette formule est en vigueur dans certains pays, notamment la Grande-Bretagne et, si je me souviens bien, la Suède. Les fonds retourneraient aux employeurs sous forme de subventions s'ils mettaient sur pied des programmes de formation professionnelle. En d'autres mots, chaque employeur verserait de l'argent à un fonds de formation; cet argent serait utilisé pour la formation, et les employeurs seraient remboursés en fonction du travail de formation qu'ils auraient fait.

M. Doyle: La Commission d'enquête sur la productivité et les congés d'éducation a également fait état de cela.

Je pense que mes commentaires sur les autres questions concernant l'incidence des coûts sur les petits employeurs et l'incidence bureaucratique sur l'employeur et sur le gouvernement s'appliquent à cette question également. C'est quelque chose que nous voudrions voir le gouvernement réaliser puisque nous espérons que suffisamment d'employeurs réagiraient en offrant des programmes de formation pour qu'on ne soit pas obligé d'avoir recours à cela. Si un gouvernement était sérieux dans ses discussions à ce sujet, il faudrait que nous l'appliquions de façon assez limitée; il ne faudrait pas proposer des

[*Texte*]

we do not particularly like the idea of companies having to pay money into the government and then get it back again. If they are meeting the requirements then why should they have to pay the money in and lose the use of that money and then get it back again at some later time? And government also incurs an expense through that process. So, if there were to be this sort of program, we would like the company just to be able to satisfy the government that it has met the requirement and not have to pay funds in.

Mr. Orlikow: I have just one last comment, Mr. Chairman.

The Chairman: Quickly, because we have to leave at 5.30 p.m.

Mr. Orlikow: You quote Mr. Pollock, who substantiates all the other studies, that we are not meeting our needs. I would agree with you. The only reason for having this kind of program government sponsored is that through voluntary methods industry has not provided the number of skilled people we need. But if industry cannot or will not voluntarily then it seems to me, and I leave that with you, that if you have not an alternative to a government program then we have to go with the government program to meet our needs.

Mr. Doyle: I think I would like to just return to what I said at the beginning, that we got to this situation over a long period of time and we are not magically going to resolve it. It is going to take a few years, I would think. But as long as we see signs that the problem is being addressed then I think it would be a mistake for the federal government or any of the provinces to jump in with something of a compulsory nature. Compulsion does not tend to get the results that are wanted in some cases.

The Chairman: As I mentioned, the witnesses have to leave by 5.30 p.m. to catch a plane and so I would ask the members if they could restrict themselves to five minutes on the second round. John, do you have some questions?

Mr. McDermid: I will be brief. In talking about that last program that my colleague mentioned that Sweden and Britain has, Britain is scrapping it just because of the bureaucracy. It was just too much paperwork. And I would like to make a comment on our educational systems across this country. The high expectations by a young person when he comes out of our schools of learning was brought home to me when I was at Western University at their School of Business Administration, where the Dean in those days said that from here we graduate managers rather than potential managers. He was corrected. But if that type of thing is prevalent in our educational system we are graduating young people who want to get into management right away rather than serving their apprenticeship at the lower level. I think I, like the Chairman, have had the same young people come into my office and complain

[*Traduction*]

programmes de formation dans tous les domaines, mais plutôt limiter les cours à certains domaines bien précis où les besoins sont plus urgents. D'autre part, nous ne sommes pas tellement d'accord avec l'idée que les entreprises aient à verser de l'argent au gouvernement pour ensuite se faire rembourser. Si elles répondent aux exigences, alors pourquoi devraient-elles verser de l'argent et perdre l'utilisation de cet argent pendant une certaine période pour ensuite se voir rembourser plus tard? Il ne faut pas oublier que cela suppose des coûts pour le gouvernement également. Si donc on décidait de mettre en place ce genre de programmes, nous aimerions que les entreprises n'aient qu'à satisfaire le gouvernement sur les plans des exigences, sans être obligés de participer financièrement.

M. Orlikow: Un dernier commentaire, monsieur le président.

Le président: Rapidement s'il vous plaît, parce que nous devons partir à 17 h 30.

M. Orlikow: Vous avez répété ce qu'a dit M. Pollock, qui appuie toutes les autres études, c'est-à-dire que nous ne satisfaisons pas à nos besoins. Je suis d'accord avec vous. La seule raison pour laquelle ce programme serait parrainé par le gouvernement, c'est que l'industrie, par l'intermédiaire de méthodes bénévoles, n'a pas réussi à fournir le nombre de personnes qualifiées dont nous avons besoin, mais si l'industrie peut ou ne veut pas le faire et si vous n'avez pas d'autres propositions à faire, il faudra que nous acceptions le programme du gouvernement si nous voulons satisfaire nos besoins.

M. Doyle: J'aimerais tout simplement revenir à ce que j'ai dit tout à l'heure, c'est-à-dire que cette situation est venue petit à petit et que nous n'allons pas pouvoir résoudre le problème du jour au lendemain, avec un coup de baguette magique. Cela va demander plusieurs années je pense, mais tant qu'on voit qu'on s'occupe du problème, je pense que le gouvernement et les provinces auraient tort d'adopter un programme qui serait imposé à tout le monde. Dans bien des cas, le fait d'être obligé de faire quelque chose a pour objet de diminuer l'enthousiasme et les résultats attendus.

Le président: Comme je l'ai déjà dit, les témoins doivent nous quitter d'ici 17 h 30 pour aller prendre un avion. Je demande donc aux députés de se limiter à cinq minutes au deuxième tour. John, avez-vous des questions à poser?

M. McDermid: Je serai très bref. Mon collègue a mentionné le programme de la Suède et celui de la Grande-Bretagne, et j'aimerais tout simplement signaler que celui de la Grande-Bretagne a été annulé à cause de questions bureaucratiques. Il y avait tout simplement trop de paperasserie. J'aimerais maintenant faire un commentaire sur le système d'éducation du pays. Je me suis rendu compte des attentes des jeunes qui sortent de nos écoles lorsque je suis allé à l'école d'administration en affaires de l'université Western, dont le doyen de l'époque avait dit que, lorsqu'on nous remettait notre diplôme, on était des gestionnaires et non des gestionnaires potentiels. Il avait tort mais, cette attitude étant la plus courante de notre système d'éducation, les jeunes qui sortent des collèges et des universités veulent tout de suite obtenir un poste de gestionnaire plutôt que de travailler en apprentissage à un niveau

[*Text*]

they cannot find a job as a computer operator, that that is what they are trained in and, by God, that is what they are going to do. I said: Did you ever think of becoming an office boy first and then, when the first opening came in the computer section, apply for it? I think our educational systems have to change their attitude somewhat. And I am pleased to see that the premier in our province is speaking that way when he is addressing educational groups, that we have to get away from the B.A.s and that type of thing.

• 1710

A couple of questions. We are having enrolment difficulties in our universities. They are dropping drastically and some of the universities which are not as well known as some of the others are having greater difficulties getting enrolment. Would you be interested in converting them to the type of educational system such as a community college, such as a Ryerson Polytechnical Institute, that sort of thing? Would the CMA be interested in seeing that kind of thing happen, to preserve the unit itself and put it to good use but in effect not be a unversity as such? I will have every academic on my back, I know that, but I am looking at the practical end of things.

Mr. Doyle: Have you any idea of the cost that would be involved . . .

Mr. McDermid: I do not think the cost would have to be that great, to be quite honest with you. It is costing a lot to carry the universities now, and with decreased enrolment it is a greater burden on the taxpayer, what is going on now. There may be some that should not be degree-granting universities, should in fact be converted into training areas for skill. I would like to know your opinion on that. I have not done any great research on it, but . . .

Mr. Doyle: No, I have not heard the proposition before and . . .

Mr. Moland: Perhaps just as a general observation, as we have discussed earlier today, one of the prime difficulties I think we all face is the lack of accurate forecasting, and the drop in enrolment in universities, I think, is in response to the lack of demand for universitiy graduates which has existed. However, I think studies of these particular areas have shown that this is a very cyclical type of phenomenon and with the current drop in enrolment we are going to generate down the road, say in four, five, six years, a shortage of graduates to fill the requirements at that time. Then we will be right back into the problem of perhaps reconverting those institutions to fulfill their original role. I think before undertaking that kind of program a great deal of study should be given to what the requirements are going to be down the road so that we are not creating one problem by trying to solve another one.

[*Translation*]

inférieur. Comme le président, j'ai eu la visite de certains jeunes qui sont venus me voir à mon bureau pour se plaindre du fait qu'ils n'aient pas pu trouver les postes d'opérateurs d'ordinateurs qu'ils cherchaient. Ils ont dit: on a été formé pour ce travail et c'est ça qu'on veut faire. Je leur ai répondu: «N'avez-vous jamais envisagé de prendre un poste de commis de bureau par exemple pour ensuite présenter une demande dès qu'un poste dans la direction de l'informatique deviendrait vacant? Je pense que nos systèmes d'éducation devraient en quelque sorte modifier leur orientation. Je suis heureux de voir que le ministre de notre province fait allusion à ces problèmes lorsqu'il s'adresse à des groupes de spécialistes en éducation, et qu'il leur dit qu'il nous faut attacher moins d'importance au baccalauréat et autres diplômes.

Quelques petites questions. Nos universités connaissent à l'heure actuelle des difficultés au niveau des inscriptions. Le nombre des inscriptions a sensiblement baissé et certaines des universités moins connues ont du mal à obtenir des inscriptions. Seriez-vous porté à vouloir les transformer en collèges communautaires, dans le genre, par exemple de l'Institut polytechnique Ryerson? L'AMC voudrait-elle qu'on prenne une décision de ce genre en vue de préserver les établissements eux-mêmes mais de mieux les employer, en les transformant en des établissements qui ne soient pas de véritables universités? Je sais bien que tous les académiciens m'en voudront, mais je regarde le côté pratique des choses.

M. Doyle: Avez-vous la moindre idée des coûts que cela entraînerait . . .

M. McDermid: Eh bien, honnêtement, je ne pense pas que les coûts soint si élevés que cela. Ca coûte déjà beaucoup d'argent pour faire fonctionner les universités dans leur formule actuelle, compte tenu de la baisse des inscriptions; cette situation est d'ailleurs un lourd fardeau que doivent supporter les contribuables. Il faudrait peut-être convertir certaines des universités en des universités qui n'auraient pas le droit d'accorder de diplômes et qui deviendraient en fait des établissements de formation et de perfectionnement. J'aimerais savoir ce que vous pensez de cela? Je n'ai pas fait beaucoup de recherche sur la question, mais . . . .

M. Doyle: Non, je n'ai jamais entendu de proposition comme celle-là . . .

M. Moland: J'aimerais faire une observation générale. Comme nous l'avons déjà dit aujourd'hui dans le cours de la discussion, l'une des grosses difficultés à laquelle nous nous trouvons confrontés c'est le manque de prévisions adéquates, et je pense que la baisse des inscriptions dans les universités répond à la baisse de la demande de diplômés universitaires que nous connaissons. Cependant, les études entreprises dans ce domaine ont indiqué qu'il s'agit d'un phénomène cyclique; avec la baisse des inscriptions que nous connaissons à l'heure actuelle, dans disons, 4, 5 ou 6 ans, il n'y aura pas suffisamment de diplômés universitaires pour répondre aux besoins qu'on connaîtra alors. On se trouverait donc dans une situation où il faudrait peut-être envisager de reconvertir ces institutions pour leur redonner le statut qu'elles avaient autrefois. Je pense donc qu'avant d'entreprendre ce genre de programme il fau-

[*Texte*]

Mr. McDermid: The decrease in enrolment, too, has to do with the population and the baby boom fading and that sort of thing as well. What you are saying is, five years down the road we could be short in everything. But the interesting thing right now is the number of BAs at Ryerson, people who have graduated from university with a BA and are back at Ryerson taking some practical training. It is phenomenal the number of people that are back there.

Two quick things. First of all, CMA's input into forecasting, how they see their role. That is number one. Number two is that I find your brief to be extremely motherhood. I mean, it is a sweet brief. It is not a tough brief, it does not give really specific recommendations as to what the government should do. Let me quote:

> Hopefully, employers, unions and governments will be able to co-operate in addressing the crisis in skills shortage . . .

Well, my friend, that is exactly why we are here and that is our concern. How do we do it? Let us get down to the nuts and bolts. I look at your recommendations and you are telling employers that they must improve their forecasting. How to we get them to co-operate? Is it done through the private sector, through the membership in CMA? I am an old association man so I appreciate associations. Employers must provide more information to educational institutions. Well, do they do that through government or do they do it on their own hook, each one going off in their own direction, or how?

As I go through all the recommendations I see these and they are all very worthwhile, but there is nowhere in here it says how you do it. If you were sitting over here, what recommendation would you make to the government of the day to improve the situation we are in now and that we are examining today?

• 1715

Mr. Doyle: I think the area to look very carefully at is what Ontario is doing now, with a community-based involvement and involving all the parties that need to be involved in the training function. That involves the educational institutions and the employers, so they are dialoguing, communicating.

One of the problems in the past has been that that has not been happening. I think there does need to be a focus, as you say, and I think in Ontario it is these community committees. In some areas it might be, say, a vertical association, like the Canadian Tooling Manufacturers' Association and those others that I mentioned, they have identified a common need.

[*Traduction*]

drait étudier les exigences que nous connaîtrons plus tard afin que nous ne règlions pas un problème en en créant un autre.

M. McDermid: Mais il ne faut pas oublier que la baisse des inscriptions est également reliée aux questions de population et à la baisse de la natalité, et d'autres facteurs du genre. Ce que vous dites, c'est que dans cinq ans nous pourrions nous retrouver avec des insuffisances dans bien des domaines, mais ce qui est intéressant de constater maintenant, c'est le nombre de personnes titulaires de baccalauréats qui sont retournées à Ryerson pour suivre des cours de formation pratique. Leur nombre est phénoménal.

Deux dernières choses très rapidement. Tout d'abord, comment l'AMC perçoit-elle son rôle dans le domaine des prévisions? Ça c'est ma première question. Deuxièmement, je trouve que votre mémoire traite de questions fondamentales. je veux dire, que c'est très doux, très gentil, pas du tout assez sévère. Il ne présente en fait aucune recommendation précise sur ce que pourrait faire le gouvernement. Il dit par exemple:

> Il est à espérer que les employeurs, les syndicats et les gouvernements puissent coopérer en vue de résoudre la crise de la pénurie de spécialistes . . .

Mon cher ami, c'est précisément pour cette raison que nous sommes ici et c'est cette question qui nous intéresse. Comment le faire? Il faut étudier les mécanismes eux-mêmes, et dans les détails. Je regarde vos recommendations et tout ce que vous dites aux employeurs c'est qu'ils doivent améliorer leurs prévisions. Comment pouvons-nous nous assurer de leur coopération? Cela se fait-il par l'intermédiaire du secteur privé, en étant membre de l'AMC? Je suis un vieux de la vieille pour ce qui est des associations, alors je peux les apprécier. Les employeurs doivent fournir davantage de renseignements aux établissements d'enseignement. Le font-ils par l'intermédiaire du gouvernement, ou alors tout seuls dans leur coin, chacun pour soi, ou autrement?

J'ai lu les recommendations que vous avez faites et je vois qu'elles sont très valables, mais nulle part vous expliquez comment les réaliser. Si vous étiez à ma place, quelle recommandation feriez-vous au gouvernement d'alors pour améliorer la situation que nous connaissons à l'heure actuelle et que nous sommes en train d'examiner?

M. Doyle: Je pense qu'il faudrait étudier tout particulièrement ce que l'Ontario est en train de faire, avec la participation de la communauté et de toutes les parties intéressées par la fonction formation. Cela suppose un dialogue et des rapports étroits entre les établissements d'enseignement et les employeurs.

L'un des problèmes que nous avons connus par le passé, c'est que les choses ne se passaient pas ainsi. Comme vous l'avez déjà dit, je pense qu'il faut axer la question sur quelque chose de précis, et je crois qu'en Ontario on a tout centré autour de ces comités communautaires. Dans certains domaines, il pourrait s'agir d'associations verticales, comme la *Canadian Tooling Manufacturers' Association* Association canadienne des

[*Text*]

Mr. McDermid: So your answer to this committee would be, examine what Ontario is doing and then recommend to the other provinces that they do it? Is that what I am hearing?

Mr. Doyle: That is Ontario's approach. It may or may not work in other provinces. This is why you have a very difficult job. Your terms of reference mention federal policies and programs, but you cannot really deal with this subject if you just look at federal powers, you have to look at provincial matters.

The Chairman: We will. We will be talking to them.

Mr. Doyle: And when you start talking to them you are going to find a morass of different structures and ways of dealing with things. I do not think any one solution is going to fit every place. Ontario has this approach and I think this approach has a lot to recommend it. Other provinces might find it useful as well, but they may also have reasons for not liking it. Maybe they want to do something on a province-wide basis, in the case of some of the smaller provinces. Maybe they want to centre the thing around a particular community college and give it responsibility and fan it out from there. It is very difficult to know. Your time frame makes your job doubly difficult. People have been looking at this area for a long time now, the Ontario Manpower Commission has been in operation for a year and it does not feel that it has a complete handle on the thing yet. Don Pollock would be a good fellow for you to talk to.

Mr. McDermid: Right. Thank you, Mr. Chairman.

Le président: Monsieur Marceau, avez-vous d'autres questions?

Mr. Tobin, do you have any more questions?

Mr. Tobin: No.

The Chairman: I just have a couple of short ones, with respect—I do not know who raised it, I guess maybe Mr. Tobin did or some others—to women in traditional men's trades. When I was Minister of Indian and Northern Affairs, I noted that there were more women in traditional men's trades in the north than there were in the south. For example, at the Cyprus Anvil mine in the Yukon I saw women 24 years old operating these huge, massive trucks and earth movers and I saw them doing all kinds of things up there that you do not see in the south. I asked, why? Up there, it seems that both the union and the employer are willing to involve women in that type of work; because of the remoteness of the area, they do not get enough applicants from men. I am wondering why. That is one area—you know, we had a tough time getting women into police work and into some other areas, but oddly enough you do not see women in too many of the traditional trades. I am wondering if, on the employer side, you are quite willing to hire women to do these kinds of things. Do they think women can drive trucks? Why do we not see more women pilots? Why do we not see more women—I do not

[*Translation*]

fabricants d'outillage et certaines autres que j'ai mentionnées . . . celles-ci ont identifié un besoin commun.

M. McDermid: Votre réponse est donc la suivante: Examinez ce que fait l'Ontario et recommandez que les autres provinces fassent de même? C'est bien cela que vous dites?

M. Doyle: Ce que je viens de vous expliquer c'est la démarche de l'Ontario. Elle peut ou ne peut pas marcher dans d'autres provinces. C'est pour cette raison que votre tâche est très difficile. Votre mandat fait état de politiques et de programmes fédéraux, mais vous ne pouvez vraiment pas traiter du problème si vous vous limitez à des questions fédérales. Vous devez également étudier des questions provinciales.

Le président: Nous le ferons. Nous leur parlerons.

M. Doyle: Et lorsque vous leur parlerez, vous découvrirez une quantité incroyable de structures et de façons de traiter les problèmes. Je ne pense pas qu'on puisse espérer appliquer une solution à toutes les situations. L'Ontario a cette démarche, qui d'après moi comporte beaucoup de bons éléments. Dans d'autres provinces elle pourrait peut-être être également utile, mais des provinces pourraient avoir des raisons de ne pas l'appliquer chez elles. Certaines des provinces plus petites voudraient peut-être faire quelque chose à l'échelle de toute la province. Elles voudraient peut-être centrer la question autour d'un collège communautaire donné, qui serait responsable de faire appliquer les recommandations partout ailleurs. C'est très difficile de savoir. Les délais dont vous disposez rendent votre tâche doublement difficile. On étudie cette question depuis bien longtemps déjà; la Commission de la main-d'œuvre de l'Ontario a été mise sur pied il y a un an et elle n'a pas encore cerné tout le problème. Il serait bon, je pense, que vous parliez avec Don Pollock.

M. McDermid: Très bien. Merci, monsieur le président.

The Chairman: Mr. Marceau, do you have any other questions?

M. Tobin, avez-vous d'autres questions à poser?

M. Tobin: Non.

Le président: Moi, j'aurais quelques questions très brèves à poser concernant . . . je ne sais pas qui a soulevé ce point plus tôt, peut-être M. Tobin ou d'autres . . . le fait que des femmes acceptent des postes traditionnellement occupés par des hommes. Lorsque j'étais ministre des Affaires indiennes et du Nord, j'avais remarqué qu'il y avait dans le Nord plus de femmes que dans le Sud occupant des postes dans des métiers qui revenaient traditionnellement aux hommes. Par exemple, à la Mine Cyprus Anvil dans le Yukon, j'ai vu des femmes âgées de 24 ans responsables de faire fonctionner d'énormes camions et des pelles mécaniques et de faire des tas d'autres choses qu'on ne verrait jamais des femmes faire dans le Sud. J'ai voulu savoir pourquoi. Apparemment, dans le Nord, les syndicats et les employeurs veulent bien donner des emplois aux femmes dans ces métiers à cause de l'isolement des régions, qui fait que les candidats masculins ne sont pas suffisamment nombreux. Je me demande pourquoi. Vous savez, nous avons eu bien du mal à faire accepter les femmes dans des postes de gendarme par exemple, et dans d'autres métiers, mais, chose surprenante, on ne voit pas beaucoup de femmes travailler

[*Texte*]

know how many are in the steel mill in Hamilton, but if they can do the job, why are they not trained? Some of them might be quite as willing to train and do those jobs as men are. Maybe they are less lazy, I do not know.

Mr. Redden: I think that will eventually come. I think women are feeling a little more comfortable in some of these job areas that they have not previously been in. I have talked to some of the women who are in nontraditional jobs within our own company. I have asked them, if they were down in an urban centre would they take a similar type of job? The answer was, no. They are there because, if they need two incomes for the family, that is perhaps the only opportunity they have of getting the second income. At the same time, a company is more prone to solicit women for those particular jobs, because if you get a family unit it only means one house as opposed to two houses when you have two workers.

• 1720

The Chairman: I spoke to some of these women in the north; they enjoyed these jobs immensely.

Mr. Redden: Sure.

The Chairman: It requires really operating a machine rather than great muscle power.

Mr. Redden: Ask them if they can come back to an urban centre where they are living next door to people and so on—what are you? I am a machine operator or I am a truck driver or I am a bulldozer operator and so on. Chances are they are going to say no.

The Chairman: I see. The other thing is, I would like to know where the CMA sees the greatest shortages in skilled trades in the next year or two. We had some information; we can get information from our manpower department or employment commission, but I would like to know from your large Canadian association where you see the greatest shortages coming, the more critical, and if you have priorities on training of certain skills. Where do you see the more critical areas?

Mr. Doyle: We have not done that form of survey and we do not have any plans at this point to do it. The reason for that is that . . .

The Chairman: Who should do that?

Mr. Doyle: A number of survey work is going on. The Economic Council study, which I am sure you will get a copy of as soon as the information is available—many of those surveyed would be manufacturers. The Ontario manpower

[*Traduction*]

dans les métiers ouvriers traditionnels. Je me demande si les employés sont vraiment prêts à embaucher des femmes pour faire des travaux de ce genre. Pensent-ils que les femmes puissent conduire des camions? Pourquoi ne voyons-nous pas davantage de femmes pilotes? Pourquoi ne voyons-nous pas plus de femmes . . . Je ne sais pas combien de femmes travaillent dans l'acierie de Hamilton, mais si elles peuvent faire le travail, pourquoi ne reçoivent-elles pas la formation nécessaire? Certaines d'entre elles seraient peut-être tout aussi intéressées par la formation et le travail que des hommes. Peut-être sont-elles moins paresseuses, je ne sais pas.

M. Redden: Je pense que tout cela viendra éventuellement. Je pense que les femmes se sentent un peu plus à l'aise dans certains de ces domaines où elles n'avaient jamais travaillé auparavant. J'ai parlé avec certaines femmes qui occupent des postes non traditionnels dans notre entreprise. Je leur ai demandé si elles accepteraient de faire un travail semblable si elles habitaient un centre urbain. Elles ont répondu que non. Elles le font parce qu'il faut deux salaires pour bien faire fonctionner leur ménage; elles doivent accepter des emplois de ce genre, parce que ce sont les seuls postes disponibles. En même temps, une entreprise va peut-être essayer d'encourager des femmes à occuper certains postes, parce qu'en embauchant des membres d'une même famille, elle ne doit fournir qu'une seule maison, tandis qu'en employant deux personnes de familles différentes, elle serait obligée d'en fournir deux.

Le président: Les femmes qui travaillent dans le Nord et auxquelles j'ai pu parler, m'ont dit que les emplois leur plaisaient beaucoup.

M. Redden: C'est sûr.

Le président: Ce n'est pas tellement une question de force physique, mais la capacité de faire fonctionner une machine.

M. Redden: Mais allez leur demander, une fois qu'elles se retrouvent dans un milieu urbain, entourées de voisines, demandez-leur si elles voudraient continuer à être chauffeur de machines lourdes, de camions ou de béliers mécaniques. Les chances sont fortes pour qu'elles vous disent non.

Le président: Je vois. Je voudrais bien savoir quelles sont, selon l'Association canadienne des manufacturiers, les domaines où le risque de pénurie de main-d'œuvre compétente est le plus grand, dans les quelques années à venir. Nous avons certains renseignements à cet égard, nous pouvons en obtenir d'autres de la part du ministère ou de la Commission de l'emploi, mais ce qui m'intéresse, c'est d'avoir votre opinion, puisque vous représentez une association d'envergure nationale. Quels sont les domaines critiques? Avez-vous des priorités quant à la mise sur pied de programmes de formation. Dans quel domaine prévoyez-vous des pénuries?

M. Doyle: Nous n'avons pas entrepris ce genre d'enquête et nous n'avons pas pour le moment l'intention de ce faire. Et cela en raison du fait que . . .

Le président: Qui devrait le faire alors?

M. Doyle: Il y a un certain nombre d'enquêtes déjà en cours. Le Conseil économique a fait une étude, et les résultats vous seront communiqués dès qu'ils seront disponibles. Un bon nombre de ceux qui ont répondu au questionnaire étaient des

[*Text*]

commission survey, which we mailed to our members in Ontario—their response reflects manufacturing. So I think we would be duplicating what has already been done by those two groups if we were to do our own survey on a national basis.

I gave you a copy of one that was done by our B.C. division on the need for machinists in the metal trades area. I also know the B.C. Government has a fairly broad survey under way of about seventy trades, and they will be carrying that out during the summer.

Mr. Wright: The Mining Association of Canada has just completed a Canadian-wide survey within the mining industry itself. It is being tabulated now, and within the next six weeks I would think it would be available.

The Chairman: That is good.

My final question is: we have been told, and we are not experts, that in the United States, industry does more training on the job than in Canada, and many of your members are either affiliates of American companies or you are in close touch through your associations with American companies. I would like to know the reason why you have more on-the-job training initiated by the businesses. They see it as an effective cost—in other words, as being profit oriented to invest in training more so than in Canada. Is that a correct assessment from your point of view? And if so, do you think you can tell us the reasons?

Mr. Doyle: I do not think I could comment either way on the question, to say that it is fair or it is not fair. I am not aware of the data or the research . . .

The Chairman: I see. You have told us that the firms represented here do a lot of training, so maybe it is not fair with respect to them, but I hear generally there is more in the United States.

Mr. Redden: I am rather surprised at that because within the last three years we have acquired or started at least another seven or eight different companies in the United States. In every one of those companies the training programs are such that they are far superior and far more intense than any of the companies our American employees have been associated with.

The Chairman: Is this manufacturing or mining?

Mr. Redden: It is both. I am with Noranda, and we both have manufacturing and mining.

The Chairman: Okay. We will lool into that.

Mr. Molan: It would be a pure guess on my part but I think that certainly in Canada, I would say the majority of training is done by the larger firms in the country. Just as a pure guess, I think there may be more large enterprises in the U.S. than we have in Canada, and perhaps just by sheer size there might be more training.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Doyle and the other witnesses, for coming. If you do have more information to give us in the fall or at some other time, please feel free to

[*Translation*]

fabricants. La Commission de la main-d'œuvre de l'Ontario a également fait une enquête auprès de bon nombre en Ontario, et leurs réponses reflèteront l'attitude générale du secteur de la fabrication. Une enquête nationale faite pour notre compte, ne ferait que double emploi avec celles qui ont déjà été publiées.

Je vous ai déjà transmis le sondage effectué par notre division en Colombie-Britannique, concernant le besoin de machinistes dans le domaine de la métallurgie. Je sais que le gouvernement de la Colombie-Britannique a également entrepris une étude de 70 métiers, une enquête qui s'effectuera au cours de l'été.

M. Wright: L'Association minière du Canada vient de compléter une enquête nationale sur l'industrie minière proprement dite. Nous sommes à faire l'analyse des résultats, et l'enquête sera publiée dans les six prochaines semaines.

Le président: Très bien.

On nous a dit, et nous nous sommes pas des experts, qu'aux États-Unis, l'industrie s'occupe beaucoup plus de la question de formation en cours d'emploi que l'on ne fait au Canada. Plusieurs de vos membres sont des filiales de compagnies américaines, ce qui vous permet de rester en contact avec ces compagnies. Pouvez-vous nous dire pourquoi le secteur privé là-bas s'occupe plus de la question de formation sur le tas. D'après ce qu'on nous dit, pour eux, il semble que c'est une question de rentabilité, beaucoup plus que pour nous. C'est un placement ou un investissement. Ai-je raison de penser ainsi? Et si j'ai raison, pouvez-vous m'expliquer les raisons?

M. Doyle: Je ne peux pas me prononcer sur la question, je ne peux pas dire si c'est juste ou injuste. Je n'ai pas les données en main . . .

Le président: Je vois. Vous nous avez dit que les sociétés représentées ici s'occupaient beaucoup de formation, il est donc peut-être injuste vis-à-vis d'elles, mais on dit que, d'une façon générale, on en fait plus aux États-Unis.

M. Redden: Cela m'étonne, car au cours des trois dernières années, nous avons acquis ou lancé sept ou huit compagnies aux États-Unis. Dans chacune d'elles nos programmes de formation sont de loin supérieurs et plus intensifs que ceux que nos employés américains ont connus.

Le président: S'agit-il du secteur de la fabrication ou de celui des mines?

M. Redden: Des deux. Je représente *Noranda* qui s'occupe et de la fabrication et des mines.

Le président: Très bien. Nous étudierons ça de plus près.

M. Molan: Je peux me tromper, mais j'ai l'impression qu'au Canada, le gros de la formation se fait par les grandes compagnies. J'ai l'impression que c'est parce que les États-Unis sont beaucoup plus grands et qu'ils ont plus de grandes compagnies qu'ils assurent plus de formation.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Doyle. Je remerice également les autres témoins qui sont venus. Si à l'automne vous avez en main des renseignements qui pourraient complé-

[*Texte*]

call me or the Clerk to give us that information because we want to do as good a job as possible.

I would like to remind the members of the Committee that the Canadian Labour Congress will be before us on Monday night at 8:00 o'clock so I would ask you all to be attentive and come.

• 1725

Mr. Doyle: Mr. Chairman, we appreciate the opportunity to appear. If we acquire information in these other areas that you are interested in, we will certainly take a look at that over the summer; we will get it to you and we are glad for the opportunity.

[*Traduction*]

ter votre témoignage, ne vous gênez pas pour communiquer avec le greffier, ou avec moi-même, afin de nous transmettre ces renseignements, car cela peut nous aider à mieux accomplir notre tâche.

J'aimerais rappeler aux membres du comité que le lundi, à 20 h 00, nous entendrons le Congrès du travail du Canada. Je vous invite tous à être présents.

M. Doyle: Monsieur le président, nous avons grandement apprécié l'invitation à comparaître. Si des renseignements supplémentaires nous parviennent au cours de l'été, nous nous ferons un plaisir à vous les transmettre.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Third class Troisième classe
K1A 0S7
HULL

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnements et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Manufacturers Association:

Mr. Peter Doyle, Manager, Industrial Relations and Social Affairs.

From INCO Metals Co. (Sudbury):

Mr. John Moland, Supervisor, Skills Training.

From Noranda Mines Ltd. (Toronto):

Mr. A. Taylor Redden, Director, Manpower Planning.

From the Steel Company of Canada Ltd. (Hamilton):

Mr. W. F. Wright, Assistant General Industrial Relations Manager;

Mr. J. R. Pritchard, Manager, Construction Labour Relations.

De l'Association des manufacturiers canadiens:

M. Peter Doyle, directeur, Relations industrielles et affaires sociales.

De INCO Metals Co. (Sudbury):

M. John Moland, chef, Formation en cours d'emploi.

De «Noranda Mines Ltd.» (Toronto):

M. A. Taylor Redden, directeur, Planification de la main-d'œuvre.

De «Steel Company of Canada Ltd.» (Hamilton):

M. W. F. Wright, directeur général adjoint des relations industrielles;

M. J. R. Pritchard, directeur, Relations de travail en construction.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Quebec, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Government

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 2

Monday, July 7, 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 2

Le lundi 7 juillet 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Employment Opportunities for the '80s

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur les

Perspectives d'emploi pour les années 80

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

27582—1

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand
Vice-Chairmen: Mr. Gilles Marceau
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand
Vice-présidents: M. Gilles Marceau
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité
Charles Bellemare
Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, JULY 7, 1980
(4)

[*Text*]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 8:05 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

Other Member present: Mr. Baker (*Gander-Twillingate*).

Witnesses: From the Canadian Labour Congress: Ms. Shirley Carr, Vice-President; Mr. Ron Lang, Director of Research and Legislation; Mr. Larry Wagg, Director of Educational Services and Ms. Mary Eady, Women's Bureau.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

Ms. Carr made a statement and, with the other witnesses, answered questions.

By unanimous consent it was agreed,—That Mr. Baker (*Gander-Twillingate*) do take part in the public proceedings of the Committee at this meeting, according to the provisions of Standing Order 65(9).

Questioning of the witnesses continued.

At 10:37 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 7 JUILLET 1980
(4)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 20 h 05 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

Autre député présent: M. Baker (*Gander-Twillingate*).

Témoins: Du Congrès du travail du Canada: M^me^ Shirley Carr, vice-président; M. Ron Lang, directeur de la recherche et de la législation; M. Larry Wagg, directeur des Services éducatifs et M^me^ Mary Eady, Bureau de la femme.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

M^me^ Carr fait une déclaration puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

Du consentement unanime, il est convenu,—Que M. Baker (*Gander-Twillingate*) prenne part aux délibérations publiques du Comité lors de cette séance conformément aux dispositions de l'article 65(9) du Règlement.

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 22 h 37, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Monday, July 7, 1980

• 2006

[*Text*]

The Chairman: We are pleased to have with us tonight representatives of the Canadian Labour Congress, and we have, directly opposite me, Miss Shirley Carr, Vice-President; on her left, Mr. Ron Lang, Director of Research and Legislation; on Ms. Carr's left, Mr. Larry Wagg, Director of Educational Service; and at the end, Ms. Mary Eady, from the Women's Bureau.

As I stated at our last meeting, this parliamentary task force is a bit of a new concept. There are just seven of us parliamentarians on the task force, representing the three parties in the House, and we are taking, as far as I am concerned as chairman, a very independent look at the problems that have been put before us. The problems as we see them are that we have in Canada a large number of people unemployed, looking for work and not able to find it. On the other hand, we have employers who state that they are looking for employees but they cannot find Canadians who are skilled and trained to do the jobs they are offering. We have been asked to look down the road for the next 10 years to try to determine where the jobs will be, what kind of jobs will be available in the next 10 years, which jobs might be phased out, which will come on stronger; and how to make sure our young Canadians coming out of college, community college, school, technical school, whatever, are trained to do these jobs, to make sure those who are unemployed, those who are being recycled because their plants are closing or whatever, are retrained to do the jobs that are open; to make sure women who have been at home for 10 or 15 years, when they want to go back to the work force, can be trained to do the jobs that are available. We want to look at the federal legislation and evaluate it as objectively as possible to see whether it acts as a disincentive or as a deterrent to the goals we are trying to achieve, and if so, what can we do to change that legislation, to change the programs to make them more effective.

We have a short mandate—we are acting to a very short deadline—and we want to present to Parliament and to the government a very action-orientated report, one that will, if possible, try to solve some of these problems. We realize this is a federal-provincial area. A lot of the work is carried on by the provinces. But we are ready to listen to recommendations not only with respect to us but to the provinces, especially where the federal government works hand in hand with the provinces with training schools and so on.

I will just introduce the people from the task force with us tonight. On my immediate right is Gilles Marceau, member of Parliament from the Lac St-Jean area of Quebec. On his right is Bruce Lonsdale from northern Ontario-Kirkland Lake. The Clerk, Charles Bellemare, is on my left. Then we have David

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le lundi 7 juillet 1980

[*Translation*]

Le président: Nous sommes heureux d'accueillir ce soir les représentants du Congrès du travail du Canada. Il s'agit de M^lle^ Shirley Carr, vice-président, directement en face de moi; de M. Ron Lang, directeur du Service de la recherche et de la législation, à sa gauche; de M. Larry Wagg, directeur du Service d'éducation, et de M^me^ Mary Eady, du Bureau des femmes.

Comme je l'ai dit lors de la dernière réunion, le présent groupe de travail parlementaire représente un nouveau concept, en quelque sorte. Nous ne sommes que sept parlementaires, représentant les trois partis à la Chambre, à en faire partie. Nous adoptons une attitude très détachée vis-à-vis des problèmes qui nous occupent, du moins, j'adopte une telle attitude en tant que président. Notre problème au Canada tient au fait qu'il y a beaucoup de chômeurs qui cherchent du travail sans succès. En revanche, des employeurs nous disent qu'ils cherchent des travailleurs, mais qu'ils n'en trouvent pas au Canada qui soient aptes à occuper les postes qu'ils ont à offrir. Nous avons reçu pour mission d'examiner la situation qui s'annonce pour les dix prochaines années, afin de déterminer quels seront les emplois disponibles pour cette période, quels seront ceux qui seront éliminés, quels seront ceux qui prendront plus d'importance. Nous devons faire en sorte que les jeunes Canadiens issus des universités, des collèges communautaires, des écoles techniques, et autres, soient aptes à occuper ces emplois. Nous devons faire en sorte que les chômeurs, les travailleurs qui sont recyclés parce que leurs usines ferment, ou pour d'autres raisons, s'orientent vers des emplois qui existent. Nous devons faire en sorte que les femmes qui sont à la maison depuis 10 ou 15 ans, si elles veulent retourner sur le marché du travail, soient formées à des emplois disponibles. Nous voulons examiner le plus objectivement possible la législation fédérale, afin de voir si elle favorise ou non la réalisation des objectifs que nous nous sommes fixés et voir ce que nous pouvons faire pour la modifier, pour rendre les programmes plus efficaces.

Notre mandat est assez limité. Nous n'avons pas beaucoup de temps. Nous voulons présenter au Parlement et au gouvernement un rapport qui favorise des mesures très concrètes et qui serve véritablement à résoudre les problèmes. Nous savons qu'il s'agit là d'un domaine à compétence partagée entre le gouvernement fédéral et les provinces. Les provinces font déjà un travail considérable à ce niveau. Nous sommes prêts à recevoir des recommandations qui ne nous concernent pas simplement, mais qui concernent également les provinces, en particulier pour ce qui est des programmes touchant les écoles d'apprentissage et d'autres projets impliquant le gouvernement fédéral et les provinces.

Je vous présente les membres du groupe de travail qui sont parmi nous ce soir. D'abord, à ma droite, M. Gilles Marceau, député au Parlement pour la région du Lac Saint-Jean, au Québec. A sa droite, se trouve M. Bruce Lonsdale, du Nord de l'Ontario, de Kirkland Lake plus précisément. A ma gauche,

[*Texte*]

Orlikow from Winnipeg. Not with us tonight are Jim Hawkes, from Calgary, Alberta. His father died last week and he is still away taking care of the funeral arrangements and so on. Brian Tobin from Newfoundland could not be with us tonight. We still hope to have John McDermid who is—I said from Toronto the last time and he criticized me, but he is from, is it Scarborough?

• (2010)

An hon. Member: Brampton.

The Chairman: Brampton. He will get me again. So that is the task force, and we have some of the assistants and so on with us as well. So the ball is in your court, if you will give us your views and then we will ask questions.

Ms. S. Carr (Vice-President, Canadian Labour Congress): Could I just ask one question before we start? You said you had limited time . . .

The Chairman: Tonight?

Ms. Carr: No, no, no, in order to bring your report down. When are you expected to bring your report in?

The Chairman: At the end of December. In the terms of reference that were established we were asked to report at the end of December. We have set up a work program trying to do that. We realize that that is not very much time, but we are not going to ask for an extension yet. If, as our work develops, let us say in October, November, we see that there is lots left to do and we cannot meet that deadline—, then we might request an extension from Parliament.

On the other hand, we do not rule out the possibility of tabling interim reports on important matters that are current. For example, I think the federal-provincial arrangements on training schools is coming up for negotiations soon. If we feel that we have had enough input on that we might put out an interim report before that conference so that our views might be taken into account. But right now we are working for the end of the year deadline.

Ms. Carr: Okay. First of all, I want to thank you and your committee for giving us a chance to come and talk informally about the concerns of skilled trades and training, because that has been a very serious problem of ours for a good many years and certainly came forward to us emphatically in the last two or three years. As I indicated to you while the bells were ringing, we would like to present a formal brief in the fall, and I think the discussion that we can have and the questions and answers that result from our informal discussions tonight will certainly assist us in knowing the general area that you want to talk about and also in giving us an opportunity to place before you the things that we want to make sure that you fully understand and have our position on. I think it would be very helpful for the benefit of both your committee and ourselves, tonight's meeting, so we will look forward to some very frank discussions, perhaps, between the two groups.

First of all, I would like to say that Larry Wagg is the director of the education department and has been very much involved in the education format across the country as far as our trade union movement is concerned. Mary Eady, of course, in her field of the Women's Bureau within the Congress, is

[*Traduction*]

maintenant, après M. Charles Bellemare, le greffier, il y a M. David Orlikow, de Winnipeg. Sont absents ce soir M. Jim Hawkes, de Calgary, en Alberta, dont le père est décédé la semaine dernière,—M. Hawkes doit s'occuper des funérailles,—ainsi que M. Brian Tobin, de Terre-Neuve. Enfin, nous attendons M. John McDermid; la dernière fois, j'ai dit qu'il était de Toronto et il m'a repris; il est de Scarborough, si je me souviens bien.

Une voix: De Brampton.

Le président: De Brampton. Il ne manquera pas de me reprendre encore une fois. Nous avons également des adjoints. C'est à vous maintenant de nous dire ce que vous pensez de la question, après quoi, nous vous interrogerons.

Mme S. Carr (vice-présidente, Congrès du travail du Canada): Puis-je vous poser une question avant de commencer? Vous avez dit que votre temps était limité . . .

Le président: Ce soir?

Mme Carr: Non, non, pour la présentation de votre rapport. Quand vous attendez-vous à le présenter?

Le président: A la fin de décembre. Notre mandat prévoit que nous devons faire rapport à ce moment-là. Nous avons établi notre programme de travail en conséquence. Nous savons que nous n'avons pas beaucoup de temps, mais nous ne sommes pas prêts à demander une prolongation encore. Si, en octobre ou en novembre, nous nous apercevons que nous avons encore beaucoup à faire et que nous risquons de ne pas avoir terminé pour la date limite, nous demandons une prolongation.

Nous n'écartons pas la possibilité, non plus, de déposer des rapports provisoires sur les questions importantes de l'heure. Par exemple, je pense que les programmes fédéraux-provinciaux sur les écoles d'apprentissage doivent être renégociés bientôt. Il se peut que nous présentions un rapport provisoire à cet égard si nous croyons avoir entendu suffisamment de témoignages et pouvoir influencer le déroulement des négociations. Pour l'instant, donc, notre date limite est la fin de l'année.

Mme Carr: Très bien. Nous tenons d'abord à vous remercier, vous et votre Comité, de nous donner l'occasion de venir vous faire part de nos préoccupations sur les métiers spécialisés et la formation. C'est un problème sur lequel nous nous penchons depuis plusieurs années et qui a pris encore plus d'importance pour nous ces deux ou trois dernières années. Comme je vous l'ai indiqué au moment où la cloche faisait entendre, nous aimerions présenter un mémoire officiel à l'automne. Entre-temps, la discussion et la période de questions et réponses que nous aurons ce soir, sans cérémonie, nous aideront à identifier les sujets qui vous intéressent plus particulièrement et sur lesquels nous avons pris position. Nous croyons que la réunion de ce soir nous sera utile à tous et donnera lieu à une discussion franche.

Je signale que M. Larry Wagg est directeur du service d'éducation et qu'il s'est beaucoup occupé de cette question, un peu partout au pays, dans le contexte du monde syndical. M^me^ Mary Eady, du Bureau des femmes du Congrès, a également suivi de près la question des métiers spécialisés, qui touche et

[*Text*]

also very much concerned about skilled trades as they affect men and women, and certainly is very much involved in all that area. Ron Lang, of course, is very much involved in the legislative aspect of it, and in the research aspect of it, too.

I think, Mr. Chairman, that our concern relative to the skilled trades has come out most forcibly by the fact of the 23 Sector Manufacturing Task Force that we were part of, which was set up by your government about two years ago now, I would think, where we delved into the 23 manufacturing sectors in the country to find out what can be done, what priorities were there, what was necessary, the whole scheme of things.

If you recall—perhaps you do not, but if you do not you can get a copy of the report—there was a report put out as a result of the task force, which is called the Tier II Committee Report. In that we make reference very strongly in the area of skilled trades, training, retraining, mobility, the whole sphere. The interesting thing that we found from the study of the 23 Sector Manufacturing Task Force was that the priority, aside from full employment, was the question of skilled trades and training. Almost in every report it came through. Industry, Trade and Commerce have copies of all of those reports and it would not take very much for you to get some work that has been completed by them from them in those areas.

I can just name you some of the industries: urban transportation—that came out without any question, the ocean industry, the textile and clothing industry, shipbuilding and repairs, the machinery industry, the electrical industry, the aerospace industry. We could go on and on. Every one of those task forces indicated in there that the first priority, other than full employment, was the need for skilled trades, the need for a whole new outlook on training and retraining. When the subcommittee, the Tier II subcommittee dealt with that question, there was some very frank discussions between the five business and five labour representatives on the whole question of training and retraining. At that time, at least we felt on our side, industry had finally come to terms with themselves, realizing that they could no longer rob or rape other countries by taking their skilled tradespeople away from them, by bringing into Canada and assuming jobs in areas where we have so many people unemployed. Why are we not doing something ourselves?

• 2015

Now, I know you have had a very distinguished group of people come to appear before you recently on the business side who perhaps will not be as frank as we are with you. But I suggest to you that the people that we dealt with were very, very concerned about the fact that we have not got a system in place to deal with these young men and women or even middle-aged or older men and women.

The information that came out from them and the attitude of the businessmen, at that time, was that they decided amongst themselves as a group that they would no longer if they took the time to train or retrain someone take the attitude that that person belonged to them. I think that is a priority that we have to insist upon, that if a company or a corporation

[*Translation*]

les hommes et les femmes. Elle a œuvré à ce niveau. M. Ron Lang, pour sa part, s'intéresse au sujet au niveau de la législation et de la recherche.

Notre intérêt pour les métiers spécialisés s'est accru considérablement à la suite de notre participation aux groupes de travail sur les 23 secteurs manufacturiers, qui ont été créés il y a deux ans par votre gouvernement. Ces groupes de travail devaient examiner la situation dans 23 secteurs manufacturiers au pays, afin de voir quels étaient leurs priorités, leurs besoins, et le reste.

Je ne sais pas si vous vous en souvenez, mais il y a eu un rapport intitulé Rapport du comité au deuxième niveau. Si vous ne l'avez pas en mémoire, vous pouvez toujours en obtenir un exemplaire. Nous insistons beaucoup dans ce rapport sur des sujets comme les métiers spécialisés, la formation, le recyclage, la mobilité, et le reste. L'aspect le plus intéressant de l'étude des groupes de travail sur les 23 secteurs manufacturiers a été que le sujet prioritaire, à part le plein emploi, s'est révélé celui des métiers spécialisés et de la formation. Le sujet prioritaire a été le même dans chacun des rapports. Le ministère de l'Industrie et du Commerce a des exemplaires de tous les rapports. Vous n'auriez pas de mal à les obtenir.

Je puis nommer quelques-uns des secteurs qui ont fait l'objet de l'étude: le transport urbain, il n'y a eu aucun doute là-dessus, les océans, le textile et les vêtements, les chantiers maritimes, l'industrie de l'outillage, l'électricité, l'aérospatiale, etc. Chacun des groupes de travail, donc, a insisté sur la même chose, en plus du plein emploi: la nécessité d'avoir des métiers spécialisés et d'envisager différemment la formation et le recyclage. Au sous-comité du deuxième niveau, le sujet a donné lieu à de franches discussions entre cinq représentants du monde des affaires et cinq représentants du mouvement syndical. Nous avons eu l'impression, à ce moment-là, que l'industrie s'était enfin décidée à prendre le taureau par les cornes. Elle s'apercevait qu'elle ne pouvait plus voler aux autres pays leurs hommes de métier et leurs spécialistes pour les amener au Canada et les faire travailler dans des secteurs où il y avait déjà énormément de chômage. Elle se demandait si elle ne ferait pas quelque chose elle-même.

Je sais que vous avez reçu récemment des groupes du monde des affaires qui n'ont peut-être pas été aussi francs que nous-mêmes à ce sujet. Les gens avec qui nous avons parlé, nous, se sont montrés très inquiets du fait que nous n'avions pas de système qui s'adressait aux hommes et femmes de tout âge.

Il est ressorti des réunions que nous avons eues nous-mêmes avec les hommes d'affaires, à cette époque, qu'ils avaient décidé, en tant que groupe, qu'ils ne considéreraient plus les personnes qu'ils auraient formées ou recyclées comme leur propriété propre. C'est une chose sur laquelle il nous faut insister. Si une compagnie, une société ou un organisme du

[*Texte*]

or a government agency, an employer, takes the time to train or retrain a person, then that does not automatically mean that person has to stay there for life. Really, part of the obligation or part of the contribution of the employer to society is training or retraining somebody for a job, and they agreed with that concept. In fact, they were the ones who brought that concept into question in discussions and I think it was an excellent point on their behalf. If they could only convince everybody else of that, it would certainly be worthwile.

One other interesting point which came up during those discussions was the question of mobility. This issue was raised by someboby in the forest industry: An employer in the forest industry indicated that if it is necessary to relocate someone, say, from Newfoundland or from Nova Scotia to British Columbia there is more to it than just picking up that person and taking them from there and putting them in British Columbia and giving them the job. They talked about it and agreed that one of the priorities we have to look at, besides training and retraining, is how will that person fit into a new society or a new community. They were prepared to talk about bringing that person, man or women, with his on her family out to the new job site and let them look around and let them find a place together. That would be part of training, retraining, mobility, transfers, the whole thing.

When we talk about training and retraining, insofar as we are concerned in the labour movement, we are going to be satisfied with somebody just simply saying look, "we will take you and train you to be an electrician" and just leave it at that. I think we have to take the whole thing into consideration. It is not good enough to take a young person out of school and send him on to a course if that course is not going to be productive for that person or for the people who go to those courses. The reason I say that is back maybe 8 or 10 years ago when we had winter works programs and projects and public works projects and training and retraining projects, rather than be on unemployment insurance, you were sent to school for 10 weeks or 12 weeks or three months or five months. Nine times out of 10 the job that you were doing, in training, had no relevance, no bearing, in the community that you lived in. One of the best examples is the glass grinding for eye glasses: 20 or 30 people would go through a 20 or 30—week course on how to grind glasses, and there might not be a job anywhere within 500 miles. It is nonproductive for that person to have spend all that time. That is false welfare, in our opinion.

Anyway, I think it would be of interest for your committee to ask industry, trade and commerce to give you some of the information that I am talking about relative to the 23 Manufacturing Sectors. I think that would give you some very positive ideas on what we found during that process. One of the other things we found out at the time is that the business community does not know what it needs. They also do not like the idea of reporting job vacancies; the kind they are, what they are for. They come out very frankly and very freely and tell us that they have not taken the time to do the studies on needs and requirements. We are not sure whether or not we will find out what they are unless some pressure is put on them to start doing that.

[*Traduction*]

gouvernement, en tant qu'employeur, forme ou recycle une personne, cette personne ne s'engage pas jusqu'à la fin de ses jours vis-à-vis de la compagnie, de la société ou de l'organisme du gouvernement en cause. Cela fait partie de son obligation à l'égard de la collectivité. Cela est sa contribution. L'industrie semblait être d'accord avec ce principe. C'est elle qui a amené le sujet sur le tapis, et c'est tout à son honneur. Si seulement elle pouvait convaincre tout le monde d'adopter cette attitude.

Un autre point important qui a été discuté à cette occasion a été celui de la mobilité. C'est un représentant de l'industrie forestière qui l'a soulevé. Il a fait valoir que si un employeur du secteur forestier désirait prendre quelqu'un à Terre-Neuve, ou en Nouvelle-Écosse, et l'amener en Colombie-Britannique, il devait faire plus que lui assurer le transport et lui donner un emploi en Colombie-Britannique. Un aspect de la question sur lequel on s'entendait était qu'en plus de la formation et du recyclage, il y avait la façon dont la personne et sa famille s'inséraient dans leur nouvelle collectivité. L'industrie se disait prête à envisager de faire venir la personne, homme ou femme, ainsi que sa famille, à l'endroit où se trouvait le travail, pour leur permettre d'examiner l'endroit et de s'y établir. Cela ferait partie des programmes de formation, de recyclage, de mobilité, de mutation, etc.

Lorsque nous parlons de formation et de recyclage, nous, du mouvement syndical, nous ne voulons pas dire qu'un employeur doit simplement former un électricien, par exemple. Nous voulons que bien d'autres facteurs entrent en ligne de compte. Il ne suffit pas d'envoyer un jeune à l'école pour lui faire suivre un cours; il faut que ce cours lui apporte quelque chose. Je le dis parce qu'il y a 8 ou 10 ans, au lieu de laisser les gens toucher des prestations d'assurance-chômage, on leur offrait des programmes d'emplois d'hiver, des programmes de travaux publics, des programmes de formation et de recyclage; on envoyait les gens suivre des cours pendant 10 ou 12 semaines, trois ou cinq mois. Neuf fois sur dix, les cours qu'ils suivaient en vue de se trouver un emploi ne tenaient pas compte de la situation dans les localités où ils vivaient. Par exemple, il y avait le polissage des verres optiques: de 20 à 30 personnes pouvaient suivre des cours de polissage pendant 20 à 30 semaines, alors qu'il n'y avait pas un seul emploi disponible à ce niveau dans un rayon de 500 milles. Il ne servait à rien à ces personnes de suivre un tel cours. c'était, selon nous, une forme de bien-être social.

Je pense donc que le Comité aurait intérêt à demander au ministère de l'Industrie et du Commerce de lui remettre la documentation touchant les groupes de travail sur les 23 secteurs manufacturiers. Le Comité aurait ainsi une idée de ce que nous avons discuté à cette occasion. A l'époque, nous avons également découvert que les hommes d'affaires ne savent pas ce dont ils ont besoin. De plus, ils n'aiment pas l'idée de faire rapport des emplois disponibles de leur nature, des besoins à combler. Ils nous ont dit bien franchement et bien librement qu'ils n'ont pas pris le temps de faire des études sur leurs besoins. Nous ne savons pas si nous serons en mesure de découvrir la nature de ces besoins, à moins qu'on exerce sur

[*Text*]

• 2020

We are now involved with the business community in another task force on all major projects of $100 million or more over the next 10 years or the next 20 years. When you are talking about your job of trying to find out what the priorities are for the next 10 years or the next 20 years, I would think any of the work we are doing in that area is going to have some reflection on some of the things you are going to require. We are finding out that in those areas technology is something we have to look at in the next 10 years, today and onwards; the training and retraining just in those areas alone. These massive projects of $100 million or more that are coming on stream in the next 10 or 20 years could in fact mean a lot of work for two or three years for 3,000 or 4,000 people, but after the project is finished, because of technology maybe five people will operate it. These are things that we are very concerned about too.

There has been some work done on it. Journeyman positions still vacant in 1979: we have some information on that. There were 1,150 journeyman positions vacant, while 5,000 newly trained journeymen are needed by the end of 1982. We have been able to secure some of that information. There have been some studies done by Robertson, Nickerson Limited for the Department of Manpower and Immigration, which I am sure would be available to you for any information. It was also discouraging, when we had our discussions regarding the manufacturing sector and the public sectors also, to see that 87 per cent of the skilled tradesmen are between 40 and 50 years old. So what do you do? It is a very grave problem. In 10 years time they will be 50 and 60 years old, and in 10 years time perhaps retirement will be 60; it might be mandatory for 60 years old.

These are some of the concerns that we have. We think there has to be a structure put into place. A national structure has to be put into place. We find that the Canadian government, and I am sure you have noticed it better than we, is spending $700 million for fiscal year 1978-79. When I get a list of the areas where the money is spent I am surprised. I am not trying to be negative, but it looks as if the left hand does not know what the right hand is doing. We have Canada Manpower consultative services, $2.9 million; we have Canada Manpower training programs, $343 million in training and $198 million in allowances; we have Canada Manpower industrial training programs, $85 million; critical trade skills training program, $20 million; Canada Manpower mobility program, $11.8 million; the industrial adjustment assistance program, $2.5 million. You know, these kinds of things just about blow your mind, when you are trying to put anything down in order to establish some kind of formality or structured pattern of where we can go in Canada on behalf of the people of Canada.

[*Translation*]

eux une certaine pression pour qu'ils réalisent eux-mêmes ces études.

Avec ces hommes d'affaires, nous participons maintenant à une étude de tous les grands projets d'investissement de 100 millions de dollars ou plus, des 10 ou 20 prochaines années. Quand il s'agit de déterminer quelles seront les priorités au cours des 10 ou 20 prochaines années, je pense que tout travail que nous ferons dans ce domaine aura un certain effet sur les besoins futurs. Nous croyons que dans ces domaines, il nous faudra tenir compte de la nouvelle technologie au cours des 10 prochaines années, et ce, à compter de maintenant; la formation et le recyclage constituent en eux-mêmes des éléments importants. Ces grands projets d'investissement de 100 millions de dollars ou plus, qui seront réalisés au cours des 10 ou 20 prochaines années, pourraient, de fait, représenter beaucoup de travail pour 3,000 ou 4,000 personnes pendant deux ou trois ans. Cependant, une fois le projet complété, en raison de la technologie utilisée, il suffira peut-être de cinq personnes pour tout faire fonctionner. Ces choses nous préoccupent également beaucoup.

Nous avons travaillé à ces questions. Nous avons des renseignements sur le nombre de postes de manœuvre encore disponibles en 1979. Il y avait 1,150 postes de manœuvre disponibles, alors que nous aurons besoin de 5,000 nouveaux manœuvres qualifiés d'ici à la fin de 1982. Nous avons pu vérifier certains de ces renseignements. Des études ont été effectuées par Robertson, Nickerson, Limited, pour le compte du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration; je suis certaine que vous pourriez les obtenir si vous désirez plus de renseignements. Lors de nos discussions sur le secteur manufacturier et le secteur public, il a également été décourageant de constater que 87 p. 100 des hommes de métier qualifiées ont entre 40 et 50 ans. Alors, que faire? C'est là un problème très grave. D'ici à 10 ans, ils auront 50 et 60 ans, alors que l'âge de la retraite sera peut-être de 60 ans; la retraite sera peut-être obligatoire à 60 ans.

Ce ne sont là que quelques-unes de nos préoccupations. Nous croyons qu'une structure nationale devrait être instaurée. Vous avez probablement remarqué mieux que nous que, pour l'année financière 1978-1979, le gouvernement canadien a dépensé 700 millions de dollars à ce chapitre. Quand j'ai obtenu une liste des domaines où ces sommes ont été dépensées, j'ai été étonnée. Je ne veux pas être négative, mais il semble que la main gauche ne sache pas ce que fait la main droite. Parmi les programmes offerts à ce chapitre, il y a le service consultatif de la main-d'œuvre du Canada, 2.9 millions de dollars; il y a le programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, 343 millions de dollars pour la formation, et 198 millions de dollars pour les allocations; il y a le programme de formation industrielle de la main-d'œuvre du Canada, 85 millions de dollars; également, la formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée, 20 millions de dollars; le programme de mobilité de la main-d'œuvre du Canada, 11.8 millions de dollars; de plus, il y a le programme de formation dans l'industrie, 2.5 millions de dollars. Vous savez, tout cela est assez déroutant quand on essaye de mettre

[*Texte*]

We think past efforts in the field of manpower generally in skilled trades training have proven to be very inadequate. You know that; you would not be having this committee if you did not know that. On our side of the table we want to do our part and we have made that very clear. We find also that it may not be good enough for you as a committee to look at just a 10-year project. Maybe I misunderstood you when you said 10 years; whether you meant you are just looking at the next 10 years or whether your committee is going to go further than that. Because of the way we are still developing in Canada it would seem to me that 10 years is too short a period of time to be looking at. We say this very frankly, that with technology and all the things that are happening electronically on the Canadian scene, because we are developing so quickly in some areas 10 years is not enough, it is just really a drop in the bucket even to talk about 10 years.

• 2025

We want to talk about—and it will be elaborated on by one of my committee members here—the educational system, which is dificient in many ways. First of all, it is too elitist, we have said this and the employers say this too. The mistake we have all made, parents of my age, is that we wanted our children to have a college or university education. I want my son or my daughter to be this, that, and a few other things, but I do not want my son to dig a ditch and I do not want my daughter to wash dishes, or these sorts of things. What has happened is that we have put the emphasis on the white-collar field and made a very glamorous-looking situation where everybody seems to have to set aside what a skilled tradesman really is all about—or skilled tradeswoman is all about—and I think we have to turn that around.

The business community that I talk about as dealing with the task forces we have been involved in agree with us that we have put the emphasis in the last 20 years too much on having a university education and going places as doctors and lawyers and dentists. God knows we need all these people but everybody should not be educated to be one. There have to be the menial jobs, which we used to do with pride. They are not done with pride any longer, because we do not give them any pride. I think that is what is happening and why people have been staying away from apprenticeships and staying away from the skilled trades areas. One thing we have got is a world-wide reputation of being the best-educated workforce, but I think we have got them directed in some of the wrong directions.

We need a policy to deal with skilled trades training and we say that it has to begin from certain basic assumptions. First of all, it has to be national in scope, which I have already said. Secondly, you have to equalize the cost of skilled trades training among all employers. The third thing that is very

[*Traduction*]

de l'ordre et d'établir une certaine structure dans ce domaine, pour mieux servir la population canadienne.

Nous croyons que les efforts consentis auparavant dans le domaine de la formation de la main-d'œuvre qualifiée se sont révélés très insuffisants. Vous le savez bien; si vous n'étiez pas conscients de ce fait, ce comité n'existerait pas. Quant à nous, nous voulons faire notre part, et nous l'avons très bien fait comprendre. Nous croyons également que si votre comité fait une étude portant uniquement sur les 10 prochaines années, ce ne sera peut-être pas suffisant. Je vous ai peut-être mal compris lorsque vous parliez de 10 années; je ne sais pas si vous disiez que votre comité tient uniquement compte des besoins des 10 prochaines années, ou si vous avez l'intention d'aller plus loin. En raison du développement constant au Canada, il me semble qu'il ne suffit pas de tenir compte des 10 prochaines années seulement. Ce que nous disons, c'est que, bien franchement, compte tenu des progrès technologiques et de tout ce qui se passe au Canada sur le plan de l'électronique, et du fait que certains secteurs se développent très vite, faire des prévisions pour dix ans est loin d'être suffisant.

Nous voulons parler du système d'éducation, qui est insuffisant dans bien des domaines. C'est d'ailleurs un sujet sur lequel l'un des membres de mon comité, ici présent, donnera plus de détails tout à l'heure. Tout d'abord, le système est par trop élitiste. C'est une remarque que nous avons déjà faite, et je tiens à souligner que les employeurs partagent cet avis. Les parents de mon âge ont tous fait la même erreur, c'est-à-dire que nous avons voulu que nos enfants bénéficient d'une formation universitaire, ou collégiale. On dit tous: «Je veux que mon fils ou que ma fille exerce tel métier, fasse telle chose, mais je ne veux pas que mon fils creuse des fossés ou que ma fille lave la vaisselle». Ce qui s'est passé, c'est que nous avons mis l'accent sur le travail des cols blancs, et nous avons créé une situation où l'on ne comprend pas très bien le rôle que joue un ouvrier ou une ouvrière spécialisée, et je pense qu'il nous faut rétablir les faits dans une perspective plus réaliste.

La communauté des affaires avec laquelle nous avons discuté, dans le cadre des travaux entrepris par les groupes de travail, est d'accord avec nous pour dire que nous avons accordé trop d'importance, ces 20 dernières années, à l'obtention d'une formation universitaire et aux carrières de médecin, d'avocat et de dentiste. Dieu sait que nous avons besoin de ces gens, mais il ne faut pas former la jeunesse tout entière pour ces professions. Les emplois inférieurs sont nécessaires et je tiens à dire qu'autrefois, on exerçait ces métiers avec fierté. Mais ce n'est plus le cas aujourd'hui, parce qu'on ne permet pas aux gens d'en être fiers. Je pense que c'est là le problème, et c'est pourquoi les gens ne s'intéressent plus aux stages d'apprentissage et aux secteurs où il y a des emplois d'ouvriers spécialisés. Nous avons, entre autres, la réputation d'avoir une population active des mieux éduquées, mais trop souvent, je pense, cette éducation est mal orientée.

Nous avons besoin d'une politique qui traite de la formation d'ouvriers spécialisés et nous pensons qu'une telle politique n'est possible que si l'on accepte certaines hypothèses de base. Tout d'abord, une telle politique devrait avoir une portée nationale, ce que j'ai déjà dit. Deuxièmement, il faudra répar-

[*Text*]

important, and we say this emphatically, is that is has to be administered by labour and management jointly.

You ask, why national in scope? We recognize that there will be some constitutional difficulties, which seem to be in the forefront these days, there always are when you raise the question of a national program. But, Mr. Chairman, unless this is dealt with nationally, as a national program, I think any effort that is put together by any province or government trying to do it, just simply will not work. We made that very clear in the Tier II Task Force. We made it very clear when we took the Canada Employment and Immigration Commission to task for not having structured something proper—both the business community and labour agreed it was not proper. We decided at that time, and you will find it in the report, that we would go ahead and try to set up a structure, which we think should be worked out, and worked out between business and labour.

If it is not national in scope it will fail, it will simply fail. We need a skilled trades training program in all industrial sectors, in the service sectors, in primary production and government operations where skilled trade shortages are a problem. We can go into that a little more deeply when we come to some questions and answers.

We want you to know that we want to discuss also the equalization of costs. Employers that refuse to train, in our opinion, have to be refused any allotment for training purposes. We cannot allow employers, any more, to lure away those who are trained by people—and I might say that government is very good at luring away skilled people who are trained. We have seen in the past where industry has trained or retrained people; government has come along and been able to co-opt them with a larger salary and they have gone there. And I am not just talking about the federal government, we have seen this operate all across Canada in all levels of government.

The immigration door is a question we have to have a look at. I think skilled trades training is primarily the employer's responsibility, but because the cost of training has been unequally distributed this responsibility has not been met, so we would like to talk about that.

• 2030

We say, very emphatically also, that there are no two groups in the economy which know and understand the industrial sector better than the labour movement and the employers—and that is all employers. They have the knowledge and the

[*Translation*]

tir équitablement le coût de la formation d'ouvriers spécialisés parmi tous les employeurs. Troisièmement, et c'est une chose des plus importantes, que nous ne saurions trop souligner, il faudrait que cette politique soit administrée conjointement par le patronat et par les syndicats.

Pourquoi faut-il que cette politique soit de portée nationale? Eh bien, nous reconnaissons qu'il y aura certaines difficultés d'ordre constitutionnel—question qui semble d'ailleurs nous préoccuper beaucoup ces jours-ci—c'est toujours le cas lorsqu'on soulève la question d'un programme national. Mais, monsieur le président, à moins de traiter de la question sur le plan national, et de définir un programme qui soit véritablement national, je pense que tous les efforts faits par les provinces ou par les gouvernements n'aboutiront tout simplement pas. Nous avons très clairement expliqué cela dans le cadre des travaux entrepris par le groupe de travail Palier II. Nous l'avons également très bien expliqué lorsque nous avons critiqué la Commission canadienne de l'emploi et de l'immigration, dont le programme ne nous satisfait pas. D'ailleurs, le monde des affaires et les syndicats étaient d'accord pour dire que le programme, tel qu'il avait été élaboré, était insatisfaisant. Nous avons donc à cette époque décidé—et vous trouverez cela dans le rapport—de poursuivre nos travaux et d'essayer d'élaborer une structure avec laquelle les milieux d'affaires et les syndicats seraient d'accord.

Si cette politique ne s'applique pas à l'échelle nationale, elle sera tout simplement un échec. Il nous faut avoir un programme de formation d'ouvriers spécialisés dans tous les secteurs industriels, dans le secteur tertiaire, dans l'industrie primaire et dans les opérations gouvernementales, où il y a pénurie d'ouvriers spécialisés. On pourra approfondir l'étude de ce problème lors de la période des questions.

Nous voulons également que vous sachiez que nous souhaitons discuter de la répartition équitable des coûts. À notre avis, les employeurs qui refusent de fournir des programmes de formation devraient se voir refuser toute subvention à des fins de formation. On ne peut plus permettre à certains employeurs d'attirer les employés formés par d'autres. J'ajouterais que le gouvernement semble avoir le don d'attirer les employés spécialisés du secteur privé qui ont bénéficié de programmes de formation. On a vu des cas où l'industrie a formé ou recyclé des employés, pour voir le gouvernement lui voler ces employés en leur offrant de meilleurs salaires. Et je ne parle pas tout simplement du gouvernement fédéral; nous avons remarqué cette tendance partout au pays, et à tous les paliers gouvernementaux.

Il nous faudra également nous pencher sur la question de l'immigration. Je pense que la formation d'ouvriers spécialisés est une responsabilité qui relève en premier lieu des employeurs, mais parce que le coût de la formation a été réparti de façon très inéquitable, cette responsabilité n'a pas toujours été assumée. Nous aimerions donc discuter un peu de ce problème.

Nous maintenons, en le soulignant, qu'il n'y a pas deux groupes dans l'économie qui connaissent et comprennent mieux le secteur industriel que les syndicats et les employeurs, et je veux dire tous les employeurs. Ce sont eux qui disposent

[*Texte*]

expertise; they know what is required. The employers have to have a little shove and a push to indicate that they do have responsibilities to keep people informed of what is necessary or what is required, and government policies have failed in the past because there has been no real involvement, on a national basis, of labour and management on this.

Perhaps there has been a fear that government does not want business and labour involved in any of these things but I think that in the 1980s and the 1990s, governments, regardless of which one is in power, must realize they cannot continue to function on their own. As such, they have to have a look at those people who are involved in some of these areas and certainly ask for some of their expertise and willingness to help. Otherwise we are not going to put Canada on the road to success that we would all like to see.

I have indicated to you that the federal government is spending $700 million annually on training programs. It is an incredible amount of money and we are not seeing the fruits of all of that that we should be. So there has to be something wrong with the present approach.

The jobless rate for those under 25 jumps every time we turn around. Every time Statistics Canada comes out, it is the jobless rate of those 25 years and under that jumps. There are young men and women 25 years old who have never had a job—have never had a job. They cannot get a job because they have no training. They cannot even get a job scooping ice cream, for heaven's sakes, because they have not had any experience scooping ice cream. It is that bad. So I think it is up to all of us to try and find ways to remedy some of these things.

There is no question about the fact that the lack of skilled tradesmen is affecting our economy. We lose a lot by not having them; we lose markets because we have not got them; and the business community must have made you aware of that. Job opportunities and investment: we lose in all of these areas. And in the balance of payments, Canada's balance of payments, certainly we lose there, too. But one of the worst things that happens is the social consequences, and that is a big priority of ours, too.

We mentioned how we think it should go. We suggest to you that there should be a grant-levy system and I think this would meet the needs of something that we would like to see put in place.

We think that there should be established a training board composed equally of representatives of the trade unions and of management. We think that these boards could be responsible for administering the skilled trades programs by sectors. They should be able to establish the minimum standards for the training; they should also be able to determine the courses to be taught in technical schools. And we would say—talking

[*Traduction*]

des connaissances nécessaires et qui connaissent les besoins. Il faut un peu bousculer les employeurs pour leur faire accepter qu'ils ont la responsabilité de tenir les gens au courant de ce qui est nécessaire, et les politiques gouvernementales ont échoué par le passé, parce qu'il n'y avait pas de véritable participation, à l'échelle nationale, des groupes patronaux et syndicaux.

Peut-être a-t-on craint que le gouvernement ne souhaite pas voir la participation des milieux d'affaires et des syndicats dans l'étude de ces questions, mais je pense que dans les année 80 et 90, les gouvernements au pouvoir, quels qu'ils soient, devront reconnaître qu'ils ne peuvent pas continuer de fonctionner isolément. Ils devront plutôt essayer de rencontrer les personnes qui œuvrent dans certains des domaines qui les intéressent, pour leur poser certaines questions et leur demander leur aide et leurs connaissances. Sinon, il nous sera très difficile de lancer le Canada sur la voie que nous lui avons tracée.

Je vous ai dit que le gouvernement fédéral dépense 700 millions de dollars par an au chapitre de programmes de formation. C'est un montant incroyable, et malheureusement, nous ne voyons pas les résultats auxquels nous pourrions nous attendre. Alors, il y a quelque chose qui ne fonctionne pas très bien dans l'approche actuelle.

Le taux de chômage des personnes âgées de moins de 25 ans augmente de jour en jour. Chaque fois que Statistique Canada publie les résultats de ses enquêtes, on voit que c'est le taux de chômage des personnes âgées de moins de 25 ans qui repart à la hausse. Il y a des jeunes femmes et des jeunes hommes de 25 ans qui n'ont jamais travaillé, et je souligne le mot: jamais. Il leur est impossible d'obtenir un emploi, parce qu'ils n'ont pas de formation. Écoutez, ils ne peuvent même pas travailler comme vendeurs de crème glacée, parce qu'ils ne l'ont jamais fait. C'est très grave. Je pense qu'il incombe à chacun d'entre nous d'essayer de trouver une façon de résoudre certains de ces problèmes.

Il n'y a aucun doute que la pénurie d'ouvriers spécialisés a une très forte incidence sur notre économie. Nous perdons beaucoup à cause de cette pénurie; nous perdons des marchés, comme le monde des affaires vous l'a sans doute déjà dit. Nous perdons également sur le plan des possibilités d'emploi et des investissements . . . nous perdons dans tous ces domaines. Nous perdons également sur le plan de la balance des paiements canadienne. Mais les conséquences les plus graves de ce problème sont d'ordre social, et ce sont d'ailleurs là des questions prioritaires pour nous.

Nous vous avons déjà dit comment nous pensons qu'il serait possible de remédier au problème. Nous avons proposé la mise sur pied d'un système de taxes et de subventions qui, je pense, répondrait à certains des besoins.

Nous pensons également qu'il serait bon de mettre sur pied des conseils de formation composés d'un nombre égal de représentants des syndicats et du patronat. Nous pensons que ces conseils pourraient être responsables de l'administration des programmes de formation spécialisée, par secteur. Ils devraient également être dotés du pouvoir de fixer les normes minimales de formation et de déterminer les cours qui seraient

[*Text*]

about the school area—that our priority is with the community colleges and high schools; our priority is not with universities. We say this quite clearly, and the employers that we speak to, dealing with the are as of consultation that we have with them, bring this point out.

This board, we think, has to have the authority to set a levy for all employers in their sector and the levy should cover administrative expenses of the board, training programs, research of the board and grants to the employers; and the system would work. Those employers that are interested in providing the training programs, the apprenticeship programs, would receive the levy. Those employers that are not interested get nothing. There has to be both an incentive in order to get it and there has to be a penalty if you do not apply for it, or if you do not want to do your share of the training and retraining. And we can go into that a little deeper, too, if you so desire.

We are very serious about this, Mr. Chairman. It is acute and it is an immediate situation. We have thought about this for a couple of years ourselves, as a congress, as a trade union movement. Our affiliates have been working diligently in many areas: the textile industries, the boot and shoe industries, where there has been such loss of jobs; the auto industry—I could certainly mention that—has only been coming forward recently on some of their problems and difficulties. But the problem of skilled trade shortages is acute and immediate, and we find that past experiences of somebody trying to do something have simply failed. The new approaches and the new thinking we think necessary are here. I do not think you can afford as a committee, and we cannot afford as a trade union movement, to be happy or to accept any kind of a piecemeal solution to any of this. We often hear lots of rhetoric about band-aids for all kinds of this and all kinds of that. On our side of the table, we are used to band-aids on pieces of legislation from here to there and everywhere else. But I would think, as a service to society and Canada, the problem of manpower training and retraining, skilled trades, is a priority which cannot have band-aid service. It has to be something that will be struck new, with, I think, progressive, intelligent thinking for the future. We should work from there. We should not go into the past and pick up something back there that might have been put to use some time ago. It has to be something that should start fresh. I think also, as I said, the priority is that it has to include labour and it has to include management, who are the two groups most affected by it.

[*Translation*]

donnés par des établissements d'enseignement technique. D'ailleurs, sur cette question de l'enseignement, nous aimerions dire que nous accordons la priorité aux collèges communautaires et aux écoles secondaires, et non pas aux universités. D'ailleurs, les employeurs avec lesquels nous avons discuté de questions qui nous intéressent mutuellement se sont dits d'accord avec nous.

Nous pensons qu'un tel conseil devrait avoir l'autorité d'établir les taux des taxes payables par tous les employeurs dans leur secteur. Ces taxes devraient d'ailleurs couvrir les frais administratifs du conseil, les coûts des programmes de formation et des travaux de recherche du conseil, ainsi que les subventions accordées aux employeurs. Nous pensons que si le système fonctionnait de cette façon, il pourrait résoudre un certain nombre de problèmes. Les employeurs souhaitant offrir des programmes de formation et des programmes d'apprentissage recevraient des subventions. Les employeurs qui ne s'intéresseraient pas à la question de la formation ne recevraient rien. Il faut prévoir un élément d'encouragement pour promouvoir ces programmes et il faut également prévoir une pénalité pour les employeurs qui ne s'y intéressent pas, ou qui ne veulent pas assumer leur part du travail de formation et de recyclage. Nous pourrons approfondir cette question un peu plus tard, si vous le voulez bien.

Notre prise de position à ce sujet est des plus sérieuses, monsieur le président. Le problème est grave et exige qu'on y trouve une solution dans les délais les plus courts. Nous nous penchons nous-mêmes sur le problème depuis deux années, en tant que congrès et syndicat ouvrier. Nos organismes affiliés travaillent assidûment dans certains domaines: par exemple, les industries textiles, les industries de fabrication de bottes et de chaussures, où la réduction du nombre d'emplois a été grave, et également l'industrie automobile, dont je pourrais certainement faire état, qui ne parle que depuis peu des problèmes et des difficultés qu'elle affronte. Mais le problème de la pénurie d'ouvriers spécialisés est très grave et se pose dans l'immédiat. Malheureusement, les tentatives faites jusqu'à présent n'ont pas abouti. Il est temps, d'après nous, d'adopter de nouvelles approches et de nouvelles façons de voir. Je ne pense pas que nous puissions nous permettre, nous, en tant que syndicat ouvrier, et vous, en tant que comité, d'accepter une solution partielle aux problèmes. On parle souvent de petits remèdes par-ci, de petits remèdes par-là. De notre côté de la table on a l'habitude des remèdes de ce genre, mais la plupart du temps, il ne s'agit que de mettre un cautère sur une jambe de bois. Mais je pense que la formation et le recyclage de la main-d'œuvre canadienne, plus précisément des ouvriers spécialisés, sont une priorité et un service que l'on doit à la société canadienne dans son ensemble, qui méritent plus que des remèdes ou des expédients inutiles. Il nous faut faire des efforts renouvelés en nous penchant sur une méthode progressive et intelligente, applicable à l'avenir. Nous devrons prendre cela comme point de départ. Il ne faut pas retourner en arrière et ramasser des miettes de systèmes qui ont existé autrefois. Il faut recommencer à neuf. Je pense également, comme je l'ai déjà dit, qu'il est essentiel de faire participer aux discussions des représentants de la main-d'œuvre et du patro-

[*Texte*]

• 2035

I would just leave you with those two remarks. I am sorry they are so long, but I thought we should open up in that fashion. Perhaps you could now ask some questions and my other three friends here can certainly fill in the areas I have only touched on briefly.

The Chairman: Thank you very much. David?

Mr. Orlikow: Maybe I should start by asking a couple of questions arising out of some of the remarks contained in the submission we got last week from your friends in the Canadian Manufacturers Association. We do not have the minutes of that meeting and I did not bring their brief with me, but I am quite certain there was an implication there that part of the reason for the shortage of skilled people is—and I am not quoting, but I think the content of what I am saying is there—that there was a good deal of reluctance on the part of unions to see more skilled people, I suppose because they are afraid of their jobs. In how many industries, how many fields, do unions have any real say about the number of people who enter the industry as apprentices, for example?

Mr. Ron Lang (Director of Research and Legislation, Canadian Labour Congress): I would say, offhand, it is mainly the construction trades, and if you look at the construction industry, you will find that on the whole they have done a fairly competent job of training people for that industry. I know the UAW negotiated an agreement a number of years ago on the question of the number of apprentices in their industry. Yet management has yet to apply the terms of that collective agreement. In other words, you can negotiate the agreement with the automobile companies or the employer, but you cannot make the employer hire apprentices. So the question cannot be done through collective bargaining, and trade unions really do not have control of that kind of work situation except, as I say, in the hiring hall system in the construction trades.

Mr. Orlikow: So outside the construction trades the amount of training that is done, the number of people who are trained, and the depth to which they are rained—because one of the problems I am sure every member has found is that very often an employer trains people to do one specific job or task, and if there is a change in the procedures, then that person just does not have any other skills.

Mr. Lang: He is controlled by the employer.

Mr. Orlikow: Except for the construction industries, the employer really has total say about the training, if any?

Mr. Lang: At this time yes.

[*Traduction*]

nat, puisque ce sont ces deux groupes qui sont le plus concernés.

Je pense en avoir terminé avec les remarques que j'avais à faire. Je regrette d'avoir pris tant de temps, mais c'était, d'après moi, la meilleure façon d'entamer le sujet. Peut-être aimeriez-vous maintenant poser des questions, à moi ainsi qu'à mes trois amis qui m'accompagnent, et qui pourront peut-être fournir des détails supplémentaires sur certaines questions que je n'ai qu'effleurées.

Le président: Merci beaucoup. David?

M. Orlikow: J'aimerais, je pense, commencer par poser quelques questions découlant de certaines remarques contenues dans le document que nos amis de l'Association des manufacturiers canadiens nous ont remis la semaine dernière. Nous ne disposons pas ici du procès-verbal de cette réunion, et je n'ai pas apporté le document avec moi, mais, sauf erreur de ma part, on y disait que la pénurie d'ouvriers spécialisés—je ne me souviens pas des mots exacts qui ont été utilisés, mais je pense avoir bien interprété ce qui a été dit—est due, au moins en partie, au fait que les syndicats sont peu disposés à voir d'autres ouvriers spécialisés venir gonfler leurs rangs, et ce, je suppose, parce qu'ils ont peur de perdre leurs emplois. Dans combien d'industries, dans combien de secteurs, les syndicats ont-ils vraiment leur mot à dire sur le nombre de personnes qui entrent dans l'industrie à titre d'apprentis, par exemple?

Mr. Ron Lang (directeur de la Recherche et des Lois, Congrès du travail du Canada): A première vue, je dirais que c'est surtout dans le domaine de la construction. Si vous examiniez de plus près l'industrie de la construction, vous remarqueriez qu'en général, ils ont fait un bon travail de formation des employés de l'industrie. Je sais que le STA a négocié un accord, il y a un certain nombre d'années, sur la question du nombre d'apprentis qui seraient admis dans leur industrie. Mais la direction n'a pas encore appliqué les clauses de cet accord. Autrement dit, vous pouvez conclure un accord avec les entreprises automobiles, ou avec l'employeur, mais vous ne pouvez pas obliger l'employeur à embaucher de apprentis. On peut en déduire que la question ne peut pas être réglée par l'intermédiaire des conventions collectives et que le syndicat ne contrôle pas vraiment ce genre de situation de travail, sauf, comme je l'ai déjà dit, dans le cas du système d'embauche pour les métiers de la construction.

M. Orlikow: Donc, en dehors des métiers de la construction, c'est l'employeur qui décide de l'ampleur des programmes de formation, du nombre de personnes qui seront formées et du degré de formation qui sera donné, parce que l'un des problèmes sur lesquels tous les députés sont, je le pense, d'accord, c'est que, très souvent, les employeurs forment des gens pour accomplir une tâche ou un travail bien particulier. S'il y a ensuite changement au niveau des procédures, cette personne n'est pas compétente pour faire autre chose.

M. Lang: Elle est contrôlée par l'employeur.

M. Orlikow: Sauf dans les métiers de la construction, c'est l'employeur qui décide vraiment de la formation, s'il y en a?

M. Lang: En ce moment, oui.

[*Text*]

Ms. Carr: In the public sector, if there is going to be training or retraining on the job, in some collective agreements you will find there are provisions for training and retraining; but only if time is available and the employer never seems to want to find the time convenient or available for the training or re-training. There are very very few jobs in the public sector where you and I could exchange jobs for a day and I could train you or you could train me without a lot of flack and repercussions even though it might be in the collective agreement.

• 2040

Mr. Orlikow: I suppose if we had, at this time in 1980, any of the construction unions here and asked them about it, they would say, well if you looked at the percentage of our members who are unemployed right now, you would see why maybe we are not that enthused to have more people trained. In Manitoba, somewhere between 20 and 25 per cent of all construction workers are now unemployed, and this should be the peak season of the year. Have you given any consideration to co-operating in the training of groups such as native people. As we move further out to new projects, power projects, mines and so on, we come closer and closer to where native people live in northern Canada. What consideration has the CLC given to this and what are the attitudes?

Mr. Larry Wagg (Director of Educational Service, Canadian Labour Congress): For the past year, thirteen months, in MacEwan College in Edmonton, we have had a joint project with the Alberta Federation of Labour, the building trades and the native people in which we have helped them in arranging some funding for the training.

Our part in that has been as a congress and as a federation of labour to try and, I suppose, effect some attitudinal changes, which are the most difficult, and not specifically training. This related particularly to the oil sands and development in that area of Alberta. At the last report that I have received on that, we seemed to be making some inroads, but of course I am only talking about one small project.

In your own province, The Manitoba Federation of Labour in recent months has been making some coordinated effort, through the different native groups to try to overcome some of the problems that are in effect barriers to training; in other words, the accessibility of the native people in the training programs, particularly as it reflects in the development area. Those are two cases I can think of that we have been involved directly therein; not specifically in the on-the-job training, but playing an ancillary role in an attitudinal position to try to help our native people and our unions to get together and understand each other, and thereby reduce barriers for the training of those people for jobs.

[*Translation*]

Mme Carr: Dans le secteur public, s'il est prévu qu'il y aura formation ou cours de recyclage dans le cadre d'un emploi, vous trouverez dans certaines conventions collectives des dispositions concernant la formation et le recyclage. Mais cela ne s'applique que lorsqu'il y a suffisamment de temps disponible; malheureusement, l'employeur ne semble jamais vouloir s'arranger pour trouver suffisamment de temps à consacrer au programme de formation et de recyclage. Il y a en fait très peu d'emplois dans le secteur public où il serait possible aux titulaires de deux postes de faire un échange de leur travail, ne serait-ce que pour un jour, et de se former mutuellement, sans qu'il y ait beaucoup de critique et de répercussions, même si cela est prévu par la convention collective en vigueur.

Mr. Orlikow: Compte tenu de la conjoncture économique actuelle, je suis sûr que si des représentants de syndicats de travailleurs de la construction étaient parmi nous aujourd'hui, ils diraient que nous n'avons qu'à regarder le pourcentage de leurs membres qui sont en chômage en ce moment pour comprendre pourquoi ils ne s'enthousiasment pas de voir davantage d'ouvriers se joindre à leurs rangs. Au Manitoba, entre 20 et 25 p. 100 de tous les travailleurs de la construction sont en chômage à l'heure actuelle, à une saison qui devrait être la période de pointe de l'année. Avez-vous songé à coopérer sur le plan de la formation de groupes comme les autochtones? Au fur et à mesure que nous entreprenons de nouveaux projets énergétiques ou miniers, etc., nous nous rapprochons des endroits habités par les autochtones dans le Nord canadien. Le CTC a-t-il réfléchi à cette question et quelle est son attitude à ce sujet?

M. Larry Wagg (directeur des Services d'éducation du Congrès du travail du Canada): Depuis un an, ou 13 mois plus précisément, nous nous occupons, conjointement avec la Fédération du travail de l'Alberta, les ouvriers de la construction et les autochtones, d'un projet entrepris à MacEwan College, à Edmonton, qui a pour but de les aider à obtenir des subventions pour la formation.

En tant que congrès et fédération du travail, notre rôle et notre but ont été, je pense, d'apporter certains changements sur le plan des attitudes,—ce qui est, à mon avis, plus difficile,—plutôt que de la formation. Tout cela concerne surtout les travaux d'exploration et d'exploitation des sables bitumineux de cette région de l'Alberta. Le dernier rapport qu'on m'a remis semblait indiquer que nous avons fait un certain nombre de progrès, mais je ne parle, bien sûr, que d'un petit projet.

Dans votre propre province, la Fédération du travail du Manitoba œuvre depuis quelques mois, par l'intermédiaire de différents groupes autochtones, en vue d'éliminer certains des problèmes qui constituent en vérité des obstacles à la formation; autrement dit, il se sont attachés à étudier le problème de l'accès des autochtones aux programmes de formation, surtout dans le domaine du développement. Voilà donc deux cas où nous avons eu un rôle direct à jouer, mais pas sur le plan de la formation sur le tas; nous nous sommes surtout attachés à essayer de changer les attitudes des gens, en vue d'aider les autochtones et les syndicats à se réunir et à mieux se comprendre, afin de réduire les obstacles à la formation de ces personnes qui cherchent du travail.

[*Texte*]

Ms. Carr: One of the other problems there, too, of course is that the construction companies do not open up offices in the North where the native people are, so they have no opportunity to go in there and apply for the jobs or even to find out if there is an oportunity for training or re-training. They do all their hiring in the southern part and leave them without any opportunities at all. Now, if somebody could convince them to open up offices in the northland and speak to the people up there, and open up schools where these people can go for training or retraining, opportunities may be much better for our native people.

Mr. Orlikow: Suppose when they start a project they want skilled people immediately. They do not want to take the time to train people even though some of those power projects can take as much as five to ten years to . . .

Ms. Carr: Sure, exactly.

Mr. Orlikow: You are fairly critical, I gather, of what we have accomplished with our training programs up to now. You talk about the need for training these native groups. Are you thinking of an independent organization rather than the department as we know it?

Ms. Carr: Yes, we think it should be something separate and apart from the government. It should be financed by the federal government but certainly should be an independent agency to look into the whole question, to set up the whole system. If it is not that way then it will not be dealt with objectively. We looked very closely and very carefully at the manpower training and retraining programs the federal government now has. I do not mean just us as a group, I mean the group that was dealing with the 23 manufacturing sector projects, which was a joint effort between business and labour, set up by Industry, Trade and Commerce. We found that the programs they had were not conducive to any of the problems that we had. They did not clear up any of the problems, they were just band-aid things where they would go on these courses or do these little things for a short period of time.

The other thing I think you should be aware of is, first of all, many of these courses state they got people who were either on unemployment insurance or on the welfare rolls. What happens then, once you start applying for a job after having taken these training or retraining programs, an employer finds a space of seven months, or one year or a year and a half, and asks what you have been doing: I have been taking a government retraining program course. Unfortunately a stigma has been attached to that whole thing. I can speak from experience on this subject, that once an employer has found out that you are from the welfare rolls or you were on unemployment insurance, where you had not worked for a year or two, or never worked at all, the fact that you took one of these courses automatically puts you at the bottom of the list for a job. Now that has to stop, we cannot afford to have that. That is one of the very critical situations that we have found.

[*Traduction*]

Mme Carr: Un autre problème, c'est que les entreprises de construction n'ouvrent pas de bureaux dans le Nord, où vivent les autochtones; ceux-ci n'ont donc pas l'occasion de s'y rendre et de demander du travail, ou même de se renseigner pour voir s'il y a des possibilités de formation ou de recyclage. Ces entreprises embauchent tous les employés dont elles ont besoin dans le sud du pays et n'offrent donc pas d'occasions aux autochtones. S'il était possible de convaincre ces entreprises d'ouvrir des bureaux dans le Nord et de parler aux gens qui habitent ces régions, et d'envisager la création d'écoles où ces gens pourraient se rendre poursuivre des cours de formation ou de recyclage, les possibilités offertes aux autochtones seraient nettement supérieures à ce qu'elles sont à l'heure actuelle.

M. Orlikow: Je suppose que lorsque ces entreprises lancent des projets, elles veulent disposer d'un personnel qualifié tout de suite. Elles ne veulent pas prendre le temps de former des gens, même si certains de ces projets énergétiques peuvent demander jusqu'à cinq ou dix ans à . . .

Mme Carr: Bien sûr, c'est exactement cela.

M. Orlikow: Vous êtes très critiques, si je ne m'abuse, au sujet de ce que nous avons fait jusqu'à présent dans le cadre de nos programmes de formation. Vous parlez du besoin de former ces groupes d'autochtones. Souhaiteriez-vous que ce soit un organisme indépendant, plutôt que le ministère, qui s'occupe de cela?

Mme Carr: Oui, nous pensons que l'organisme chargé de ce travail devrait être indépendant et ne pas faire partie du gouvernement. Il devrait certainement y avoir un organisme autonome, subventionné par le gouvernement fédéral, qui serait chargé d'étudier la question et de mettre en place un système. Sinon, ce ne serait pas objectif. Nous avons examiné de très près les programmes fédéraux de formation et de recyclage. Je ne parle pas uniquement de nous, mais du groupe de travail mis sur pied par le ministère de l'Industrie et du Commerce et chargé d'étudier les 23 secteurs manufacturiers, qui comptait des représentants des syndicats et du patronat. Nous avons conclu que les programmes en question ne permettaient pas de résoudre les problèmes auxquels nous faisions face. Il s'agissait, en fait, de mesures ponctuelles, tels les cours de formation qui ne se donnaient que pendant une courte période.

Il faut également que vous sachiez qu'un bon nombre de ces cours sont offerts aux personnes qui sont en chômage ou qui touchent des prestations du bien-être social. Une fois le cours de formation ou de recyclage terminé, la personne qui l'a suivi commence à se chercher un emploi; l'employeur lui demande ce qu'elle fait depuis 7 mois, un an ou un an et demi, et elle répond qu'elle a suivi un cours de recyclage offert par le gouvernement fédéral. Malheureusement, c'est très mal vu. Je sais pertinemment qu'une fois que l'employeur découvre qu'une personne a touché des prestations de bien-être ou d'assurance-chômage, qu'elle a été sans emploi pendant un an ou deux, ou qu'elle n'a jamais travaillé, le fait d'avoir suivi un de ces cours la met au bas de la liste pour ce qui est de trouver un emploi. C'est inadmissible. C'est l'un des problèmes les plus graves que nous avons relevés.

[*Text*]

In the other situation we found, as a committee, that the projects that the federal government were putting out were just piecemeal, they were band-aid kind of situations, and never ended up into long-term jobs or were very effective in the economy at all. It is no good giving a fellow a job or training that person and have him work for six months and then the job is finished and they go on unemployment insurance. They are right back in that same swing and industry is not prepared to take them on.

• 2045

Mr. Orlikow: You talk about a grant levy system. Are you thinking that it would be in the form of a tax paid by all employers on which they could draw if they were involved in training? Does that idea have the approval on the management side of your joint committee?

Mr. Lang: On the 23 Sector Manufacturing Task Force, there was only one sector that agreed with a payroll tax and that was the aerospace industry. They agreed that that was a proper way to go.

One of the reasons that the CLC is in favour of a grant levy system is because of the nature of the problem. In other words, we say it has to be national in scope. By that we mean, that if a province does skilled trades training effectively, it will be a training ground for other provinces. In other words, the skilled tradespeople will be drained away by other provinces. If you do it on an individual sector basis, say you did it well in the aerospace industry but you did not do it well in other sectors, then in the aerospace industry those employers would be subsidizing those who did not train in other sectors, because other sectors would pirate the skilled tradespeople away from them. So, we are saying, it has to be national in scope to be effective. To be effective, the cost must be equalized among all employers, those who train and those who do not train. Those employers who pirate skilled tradespeople away from those employers who have good training programs, that means that good employers again are subsidizing those who refuse to train.

What we are trying to do is use an incentive approach and a penalty approach to equalize it. A grant levy system has to involve the major economic partners in the programs, because there are no two organizations—business and labour—that can take a skilled trades program down to the shop floor. The government has demonstrated it cannot do that. A tax credit incentive program will not work where the government pays employers an investment tax credit, or whatever, for skilled trades training, because, again, there is no penalty on those employers who do not train. So there is only a grant levy system which will equalize the cost. What we are suggesting is that there be boards established of labour and business in each industrial sector, with an over-all national manpower board. Now, each board in each industrial sector would look at the skilled trades needs in that sector for the coming year and, based on the needs of that particular sector, they would set the levy for that sector. So the levy could vary each year depending on the demands or the needs of that particular sector. That

[*Translation*]

Notre comité estime d'ailleurs que les projets du gouvernement fédéral étaient des pis-aller, des solutions ponctuelles qui permettaient pas de créer des emplois permanents et qui n'étaient pas efficaces sur le plan de l'économie. Il est inutile de former quelqu'un et de lui donner un emploi qui ne dure que 6 mois, car il sera obligé de se remettre à toucher de l'assurance-chômage. Les employeurs du secteur privé ne veulent pas l'engager et il se retrouve dans la même situation.

M. Orlikow: Vous avez proposé un système de subventions sous forme de taxe. S'agirait-il d'une taxe qui serait payée par tous les employeurs et dont les recettes seraient versées à ceux qui offrent des cours de formation? Est-ce que les représentants du secteur privé qui ont siégé à votre comité sont en faveur d'une telle mesure?

M. Lang: Sur les 23 secteurs étudiés par le groupe de travail, seule l'industrie aérospatiale était en faveur d'une taxe déduite à la source. Ls représentants de cette industrie ont convenu que c'était justifiable.

L'une des raisons pour laquelle le CTC est en faveur d'un système de subventions sous forme de taxe tient de la nature du problème. C'est-à-dire que c'est un problème national. Nous voulons dire par là que les provinces qui forment des spécialistes subventionnent la formation pour d'autres provinces. Autrement dit, les spécialistes formés dans une province seraient attirés par d,autres provinces. La même chose pourrait se faire entre secteurs. Si, par exemple, l'industrie aérospatiale formait des spécialistes et que d'autres secteurs ne le faisaient pas, l'industrie aérospatiale finirait par subventionner les secteurs qui n'offrent pas de formation, qui lui voleraient ses spécialistes. La solution doit donc être à l'échelle du pays. Pour qu'elle soit efficace, les coûts doivent être partagés par tous les employeurs, ceux qui offrent des cours de formation et ceux qui ne le font pas. Les employeurs qui n'offrent pas de cours de formation volent des spécialistes à ceux qui en offrent et les bons employeurs finissent par subventionner ceux qui refusent de former des spécialistes.

Nous essayons, en fait, d'employer des stimulants et des pénalités, pour assurer un certain équilibre. Le système de subventions sous forme de taxes devrait toucher tous les employeurs, car ni les patronats ni les syndicats n'ont le pouvoir d'imposer un programme de formation de spécialistes. Le gouvernement lui-même a démontré qu'il n'est pas en mesure de le faire. Un programme de crédit d'impôt pour la formation de spécialistes, imposé par le gouvernement, ne marcherait pas non plus, car les employeurs qui n'offrent aucune formation ne seraient pas pénalisés. Il n'y a que le système de subventions sous forme de taxe qui puisse permettre de partager les coûts. Nous proposons donc la création de conseils comptant des représentants des syndicats et des entreprises de chaque secteur, ainsi que d'un conseil national de la main-d'œuvre. Le conseil de chaque secteur déterminerait les besoins de celui-ci en spécialistes pour l'année à venir et fixerait la taxe pour le secteur. La taxe varierait d'une année à l'autre, selon les besoins du secteur. Le conseil serait autorisé à

[*Texte*]

board would be empowered to set the levy and do all of the administration. They would establish the minimum criteria for apprenticeship programs in their industry. They would hire inspectors who would not only go to the employers place of business but they would also guarantee or make sure that those programs, skilled trades programs which are being taught in community colleges, met the requirements of the industry. So it would be labour and business who would be running the program and administering all of the needs of the skilled trades sector. Otherwise, what you will continue to do is have government bringing down and spending in the 1978-79 fiscal year some $700 million, not in skilled trades training but in manpower programs, with little or no effect on the skilled trades requirements of the country. So it is only if it is done by business and labour, delivering those programs, involving their organizations and their people in those programs, that you are going to be able to resolve the skilled trades problems. Now, if you look at every other country of the western industrial world that has done and is successful in skilled trades training programs, every one, without exception, has some form of a levy grant system or payroll tax. And, it you go over and visit them, and I have personally gone to Europe and studied their skilled trades program—I have visited the technical schools, I have talked to employers, I have talked to the students in the colleges—they all will say, without exception, that if you do not have some sort of a carrot-and-stick approach on the question of skilled trades training you will not do the job. Now that, they tell me, has been the secret in Europe to a successful skilled trades training program, and I have no reason to disbelieve them.

The Chairman: David, I wonder if I could give somebody else a chance and come back to you? Since the meeting started John McDermid, from Brampton, has joined us and he would like to ask some questions. We also have George Baker from Newfoundland, who is not a member of the committee but, with the permission of the committee, he would like to ask some questions after the committee members have had their turn.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. I apologize for my lateness. I was starting off a construction job that is going to provide some jobs for people in Brampton and my plane was a little late.

I do apologize for coming in late and not catching the entire presentation. What I heard I found most interesting and informative, and if my questions are repeating some of the things you have covered, I do apologize.

You are talking about establishing the boards by sectors, I gather. How many sectors are you talking about? How many have you looked at?

Ms. Carr: Well, when we dealt with the manufacturing sector there were 23 areas that we dealt with.

Mr. McDermid: Right.

Ms. Carr: But I might say, Mr. Chairman, that when we dealt with the 23 manufacturing sectors we advised the Prime Minister and the super power structure administration that you had at that time that there were a couple of major sectors not in the terms of reference, which was a handicap to the

[*Traduction*]

fixer et à appliquer la taxe. Les membres du conseil fixeraient les normes qui s'appliqueraient au programme d'apprentissage dans le secteur. Ils engageraient des inspecteurs, qui se rendraient sur les lieux de traveil et assureraient que les programmes de formation des spécialistes offerts par les collèges communautaires répondent aux besoins de l'industrie. Ce serait donc aux syndicats et aux entrepreneurs d'administrer les programmes et de répondre à la demande de main-d'œuvre spécialisée. Autrement, le gouvernement consacrera encore quelque 700 millions de dollars, comme il l'a fait en 1978-1979, non pas à la formation de spécialistes, mais à des programmes de main-d'œuvre qui ne permettent pas de formes de spéciasilation. Ce n'est qu'en assurant la participation des syndicats et des entrepreneurs que vous allez remédier à la pénurie de spécialistes. Tous les pays de l'Occident qui ont réussi à former des spécialistes, sans exception, donnent des subventions sous forme de taxe ou de retenue sur la paie. Si vous visitez ces pays, et je me suis rendu en Europe pour étudier le programme de formation des spécialistes—j'ai visité des écoles techniques, j'ai parlé à des employeurs, j'ai parlé à des étudiants dans les collèges—tous sans exception vous diront que, sans mesures pour encourager la formation des spécialistes, rien ne se fait. C'est pourquoi, m'ont-ils dit, les cours de formation réussissent en Europe; et j'ai toutes les raisons de les croire.

Le président: Voulez-vous, David, donnez la parole à quelqu'un d'autre? Je vous inscrirai au deuxième tour. John McDermid, de Brampton, est arrivé et il a des questions à poser. Il y a aussi George Baker, de Terre-Neuve, qui n'est pas membre du Comité, mais qui, avec votre permission, voudrait poser des questions après les membres du Comité.

M. McDermid: Merci, monsieur le président. Excusez mon retard. J'ai inauguré un projet de construction qui doit créer des emplois à Brampton, et mon avion est arrivé en retard.

Je suis désolé d'avoir manqué le début de la séance. Ce que j'ai entendu jusqu'ici me semble fort utile et intéressant; si certaines de mes questions sont une répétition des vôtres, excusez-moi.

Vous avez parlé de créer des conseils pour chaque secteur. Combien de secteurs? Combien de secteurs avez-vous étudiés?

Mme Carr: Dans le secteur manufacturier, nous avons étudié 23 domaines.

M. McDermid: Très bien.

Mme Carr: Au moment d'entreprendre l'étude des 23 secteurs manufacturiers, nous avons signalé au premier ministre et à l'administration de l'époque que le mandat négligeait deux secteurs importants, l'énergie et les transports, ce qui créait des difficultés pour le groupe de travail.

[*Text*]

group that worked on that, and that was energy and transportation.

Mr. McDermid: Yes.

Ms. Carr: They are now involved.

Mr. McDermid: But urban transportation was affected.

Ms. Carr: Urban transportation was, but not the whole national scope transportation. So there were 23 sectors, plus we were aware of those two others in respect of which we could not cross over into their jurisdiction at that time.

• 2055

Mr. McDermid: Would you envisage, then, first, that there would be a board for each one of those sectors? Second, how would the board be established? In other words, who would do the appointing? How would the appointments be made? I will leave it at that.

Mr. Lang: Well, at the present time, it is the concept that we are most interested in.

Mr. McDermid: Yes.

Mr. Lang: I do not think we would want to establish boards in sectors where there are no skill-trade shortages at this point in time. Now, if you look at the automobile industry and the mechanics, the local garage, they have done an excellent job in most instances right across the country in apprenticeship training programs. They are required to have a certain number of apprentices for each journeyman automobile mechanic in the shop and there is no problem there; so why set up a board in that area? If you are looking at the construction trades, again, they have done a reasonably good job; so why bother with that sector right now. But those sectors where there is demonstrable need for skilled trades people then, by all means, a board ought to be established. But to give it over-all co-ordination, there has to be a national board.

What we are talking about now is something along the lines of what the BCNI and the CLC have been trying to put together for the last couple of years. It would be a national board which would give some sort of scope and focus as an over-all administering and advisory board to all governments. Our proposal is that we would set up a national manpower board whose directors would be comprised equally of business and labour. In other words, business and labour would operate a national manpower board under the authority of Parliament.

Mr. McDermid: In other words it would be an act of Parliament.

Mr. Lang: It would be an act of Parliament to have it established, I think. Well, we can get it established without that but, if you are going to give it administrative functions, then it has to have parliamentary authority and report to Parliament through a minister. But, otherwise, it can be done initially as the BCNI and the CLC are proposing, without any mandate from Parliament whatsoever. We are saying the

[*Translation*]

M. McDermid: Oui.

Mme Carr: Ces secteurs sont maintenant inclus.

M. McDermid: Mais les transports urbains étaient déjà inclus.

Mme Carr: Les transports urbains, oui, mais non pas le secteur des transports à l'échelle nationale. Nous avons donc étudié 23 secteurs, et nous aurions voulu étudier les deux autres, mais nous avons respecté le mandat.

M. McDermid: Envisageriez-vous un conseil pour chacun de ces secteurs? Comment ceux-ci seraient-ils établis et de qui dépendraient-ils?

M. Lang: En fait, à l'heure actuelle, nous envisageons une telle idée, dans les grandes lignes.

M. McDermid: Je vois.

M. Lang: Je ne crois pas qu'il faudrait établir des conseils dans les secteurs où il n'existe pas à l'heure actuelle de pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Dans l'industrie de l'automobile, si on étudie la question des mécaniciens qui travaillent dans les garages de quartier, on remarque que les programmes de formation d'apprentis ont donné de très bons résultats dans la plupart des cas, et ceci, dans tout le Canada. Ces garages doivent avoir un certain nombre d'apprentis par rapport au nombre de mécaniciens compagnons. Il n'y a aucun problème qui se pose dans ce domaine, et je ne vois par pourquoi on devrait créer un conseil qui s'occuperait de ce secteur. Pour les métiers de la construction, les choses vont assez bien, et je ne vois pas non plus pourquoi on devrait penser à créer un conseil pour ce secteur. Cependans dans les domaines où il existe une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, je crois qu'il faudrait en créer. Il faudrait également un bureau national pour la coordination de l'ensemble.

Nous préconisons un organisme du genre de celui que le BCNI et le CTC essaient de créer depuis 2 ans, un bureau national qui agirait en tant que conseil administratif et consultatif auprès de tous les gouvernements. Nous proposons d'établir un conseil national de la main-d'œuvre, administré à la fois et en nombre égal par des représentants de la partie patronale et des travailleurs. En d'autres termes, il s'agirait d'un bureau national de la main-d'œuvre, relevant de l'autorité du Parlement.

M. McDermid: Cela nécessiterait l'adoption d'une loi à cet effet.

M. Lang: Je le crois; évidemment, un tel conseil pourrait très bien ne pas relever de l'autorité parlementaire, mais s'il doit détenir des fonctions administratives, le conseil d'administration devrait faire rapport au Parlement par le truchement d'un ministre. Sinon, comme le suggère d'ailleurs la proposition du BCNI et du CTC, un tel conseil pourrait être établi initialement sans recevoir de mandat du Parlement. Nous

[*Texte*]

BCNI/CLC thing should be incorporated under Part II of the Canada Corporations Act the give it a legal status.

In an ex officio capacity, there would be senior representatives from every provincial government and the federal government. They would be sitting on the board but in a non-voting capacity. They would participate in the debates; they would advise; they would warn; they would do all those things that they ought to be doing but, when it came to the final crunch, it would be business and labour who would be making the final decisions and recommendations to government. Also there should be educational institutions represented on that board.

This is the sort of a thing which we have been trying desperately to get off the ground, jointly, in the last couple of years because of the problems we have foreseen in the skill-trades area. Incidentally, this grew out of a recommendation of the Tier II Committee. If I understand it correctly, the Department of Employment and Immigration was the agency responsible for giving the government's reply to the Tier II Committee, and they said that the recommendation of the Tier II Committee could be met through the Canada Employment and Immigration Advisory Council.

Well business and labour have discussed the role of advisory councils and the very nature of their ineffectiveness in both advising the minister and in giving real participation to business and labour in the administering of programs which strike at the very heart of us. I mean, we are paying for these programs through employer/employee contributions, but advisory councils give us very little say, if any, in the way they are run. In other words, it is the bureaucracy that is saying this will be done this way, and we are sort of called in after the fact to give a rubber stamp to it. We are just disillusioned with the whole damn process of advisory councils.

Therefore, when we got the reply back from the Tier II Committee, we got hold of the BCNI and we said look, can we not do something about this because as the CLC, we are unhappy with it. We think that the private sector has rights which, perhaps, they have given up too easily but they also have responsibilities. It is a question of responsibilities. When you decide that you want to take a responsibility, that is a very different thing from sitting back and sniping. So what the CLC and the BCNI are saying is, "Look, we have a responsibility in this area; we are prepared to meet that responsibility. We want to establish this national manpower board, which would have the capacity for gathering all the statistics from employers, because they alone are the ones who have the information on the labour market needs, supply and demand."

They have not done the job, which is another point you can ask a question on and we can come to, but that is where the information is. If it is not in the plant, where the hell is it? It has to be there. The question is, the employers have not done the job of determining what their own needs are. They have not even asked themselves the question, or done a survey on what their manpower needs are. They will do it for investment, any other thing, except for what their skilled trades needs are. What we wanted to do is set up a national agency which could

[*Traduction*]

préférerions qu'un tel organisme soit constitué en société aux termes de la partie II de la Loi sur les corporations canadiennes, ce qui lui concéderait un statut légal.

Des représentants supérieurs de tous les gouvernements provinciaux, ainsi que du gouvernement fédéral, seraient membres d'office, et siégeraient au conseil, sans pour autant avoir droit de vote. Ils participeraient aux débats, ils agiraient en tant que conseillers, cependant, les décisions finales seraient prises par les représentants patronaux et ouvriers, qui feraient les recommandations au gouvernement. Des établissements d'enseignement devraient également être représentés au conseil.

C'est ce genre d'organisme que nous avons essayé désespérément de faire démarrer, de commun accord, au cours des quelques dernières années, étant donné les problèmes que nous avions prévus dans le secteur des métiers spécialisés. Ceci soit dit en passant, cette initiative est le produit d'une recommandation du comité du deuxième tiers. Si j'ai bien compris, c'est le ministère de l'Emploi et de l'Immigration qui était l'organisme chargé de fournir au comité la réponse du gouvernement, et il avait précisé que la recommandation du comité pourrait recevoir les suites nécessaires par le truchement du Conseil consultatif sur l'Emploi et l'Immigration.

Les milieux syndicaux et patronaux ont discuté du rôle des conseils consultatifs et des raisons profondes de leur inefficacité lorsqu'il s'agit à la fois de conseiller le ministre et de participer de manière réelle à l'administration des programmes que nous estimons vitaux. En effet, nous contribuons à ces programmes de par nos cotisations employeurs-employés, alors que les conseils consultatifs ne nous donnent que très peu en retour. C'est la bureaucratie qui prend les décisions et on nous demande de l'appuyer par la suite. Nous n'avons plus aucune illusion sur l'efficacité des conseils consultatifs.

Ainsi, lorsque nous avons reçu la réponse du comité du niveau II, nous avons contacté le BCNI et nous avons voulu faire quelque chose. Nous croyons que le secteur privé a des droits qui ont peut-être été abandonnés trop facilement, mais aussi des responsabilités. Il faut assumer ces responsabilités. Ainsi donc, le CTC et le BCNI estiment qu'ils ont des responsabilités en la matière et sont prêts à les assumer. Nous voulons par conséquent établir ce conseil national de la main-d'œuvre, qui pourrait rassembler toutes les statistiques des employeurs, qui sont les seuls à avoir les renseignements voulus sur les besoins du marché, sur l'offre et la demande.

Vous avez également demandé si les employeurs ont fait leur travail, s'ils ont donné les renseignements voulus. Si ce ne sont pas les employeurs qui ont les renseignements, qui donc les aura? Or, les employeurs n'ont pas essayé de déterminer quels étaient leurs besoins, ils n'ont même pas fait d'enquêtes comme ils en font dans le domaine de l'investissement, par exemple. Ainsi donc, cet organisme national que nous voulons voir établi obtiendrait des employeurs ces renseignements, ce qui permet-

[*Text*]

gather from employers, and computerize the whole thing, what the skilled trades needs are in each sector of the economy on a continuing basis.

If you are talking about 10-year projections, when I was in Sweden and we talked to the Swedish Labour Market Board, the head of the Swedish Labour Market Board said, "Look, with all the sophistication we have of our Labour Market Board in Sweden, we cannot project anywhere past nine months to a year on what the skilled trades needs are going to be. So if you are talking about econometric analysis for labour market boards, I think you are going to be sadly disillusioned if you think as a committee you can project the needs 10 years from now, because I do not even know what the hell the skilled trades needs or the occupations are going to be 10 years from now.

I think what is important to do is to set in place a mechanism which can do the forecasting: one year, five years, or whatver. That is the secret of your 10-year projection. You have to have a mechanism in order to be able to understand what the needs are going to be, on a continual basis.

Mr. McDermid: I did not realize that question was going to cause that much of an answer and I enjoyed that immensely, I think.

The CMA was before us, and your statement regarding the lack of projection is painfully obvious. They did not have the answer as to input or information. That is one of the things that is sadly lacking.

One of the things that concerns me, though, what you said in your statement, was that this board would be empowered to go to the employees, set up its own computers and gather the information and try and make its projections through the information it received. One of the things we hear all the time as parliamentarians is that the employers—and I am talking about a guy who has three or four in his plant, as I am sure you are talking about, too, because I have fellows in my community who have three or four, two of them die makers, within their small little company where they are maybe operating out of a few hundred square feet. I am concerned that we are going to put another burden on those people if we set up another mini Statistics Canada, if I can do that. Can you envisage your board's working through Statistics Canada so that there is not a duplication?

Ms. Carr: No way.

Mr. Lang: There is not a duplication now. On this major projects task force that . . .

Mr. McDermid: I am not saying there is a duplication. I am searching for information.

Mr. Lang: Okay, I understand that. On this major projects task force in which we are involved now, co-chaired by Bob Blair of the Blair Gas Trunk Line and Shirley Carr, we have 11 different subcommittees working. One of them is working in the area of labour market needs from major projects and trying to get the information from employers on supply and demand.

[*Translation*]

trait de déterminer les besoins en main-d'œuvre qualifiée dans chaque secteur de l'économie, et aussi, de façon continue.

Vous avez parlé de prévisions sur une période de dix ans. Lorsque j'étais en Suède, le chef du Conseil du marché du travail suédois m'a dit que son organisme ne pouvait établir de prévisions sur plus de neuf mois à un an en matière de main-d'œuvre qualifiée. Ainsi donc, si on parle d'analyses économétriques, il faut bien se souvenir que des prévisions sur dix ans sont impossibles. Nous ne savons même pas quels seront les besoins en main-d'œuvre qualifiée ou en spécialisation professionnelle dans dix ans.

Ce qu'il est important de faire, c'est d'établir un mécanisme de prévision, que celui-ci porte sur un, cinq ou dix ans. De cette manière, on pourra comprendre quels seront les besoins, et ceci, de façon continue.

M. McDermid: Je ne me rendais pas compte que ma question allait susciter une telle réponse de votre part, ce que j'ai trouvé très intéressant.

L'AMC a comparu devant nous également. Cette association ne pouvait nous donner de réponse en ce qui concerne les données et les renseignements. C'est quelque chose qui manque.

Ce qui me préoccupe, cependant, c'est que votre organisme pourrait s'adresser aux employés, établir ses propres ordinateurs, et faire des prévisions. Une chose me préoccupe, c'est le sort des petits employeurs, ceux qui emploient trois ou quatre employés dans leur petite entreprise de quelques centaines de pieds carrés. Je crois que nous allons les surcharger de travail si nous établissons notre mini-Statistique Canada. Croyez-vous que votre organisme pourra travailler en se servant des informations de Statistique Canada, afin qu'il n'y ait pas de chevauchements?

Mme Carr: Pas du tout.

M. Lang: Il n'y a pas de chevauchement à l'heure actuelle.

M. McDermid: Ce n'est pas ce que je dis, j'essaye d'avoir des renseignements.

M. Lang: Je comprends bien. Dans cette équipe spéciale portant sur les grands travaux, à laquelle nous participons à l'heure actuelle et dont les coprésidents sont Bob Blair, de la Blair Gas Trunk Line, et Shirley Carr, il y a 11 sous-comités qui travaillent. L'un d'entre eux étudie le domaine des besoins du marché du travail pour des travaux d'envergure, en essayant d'obtenir les renseignements des employeurs sur l'offre et la demande.

[*Texte*]

We are proposing, and this has not gone through the whole of the task force yet, but in the proposal, we proposed this levy grant system, and the guy on the other side who is supporting us most heavily is John Bulloch from the small business, because he says his small business people are the ones who are being decimated by the big employers who are continually stealing the skilled trades people from them.

Mr. McDermid: Whom they have trained.

Mr. Lang: Yes, whom they have trained. So he is in favour, at this point in time, of a grant levy system to get around that problem of pirating. He is not worried about the extra paper work.

• 2105

Ms. Carr: We are not sure how we feel with John Bulloch on our side of the table on that one.

Mr. McDermid: Listen, John is not a bad guy.

Ms. Carr: We know; we know him from a long way back.

Mr. McDermid: His heart is in the right place and I am sure he is trying to co-operate as well as possible.

One of the interesting things that I hear as a parliamentarian from individuals who complain about unions is that, if there is a lay-off, the first people laid off are the apprentices or the trainees; the skilled people are kept on. I painfully see this at Orenda Engines, for example, which is just a little out of my riding, but it looks like an old folks' home for air engine mechanics. They are highly skilled individuals. There are about 600 to 700 employed there. I would guess, and I may get in a lot of trouble with them, that the average age is somewhere between 55 and 60 years of age and you do not see too many young people in there. They do not have an apprenticeship program and the excuse is that because of the seniority type of thing the union will not allow them to bring in apprenticeship programs. Do you run into this type of thing? Is this a legitimate complaint?

Ms. Carr: Larry Wagg could answer that.

Mr. Wagg: Oh! I am going to try to answer that. I think it is a legitimate complaint; the CMA raised that. I do not want to sound trite but I think we are beyond the days that there is not sin on both sides, okay?

I come from an industry, the printing trades, and I guess you remain a printer for life, but I have not for some time. In my industry we had collective agreements on apprenticeship training wherein the union and management had a joint committee that hired, looked after the program, et cetera. For many years after World War II we hired every apprentice that came out of that system but now with technological change, and this may be the answer in the case that you are citing in your riding, it is very difficult to bring in apprenticeship programs in the printing trade when we and management to some extent feel they have some obligation to long-term employees, and are doing our best to keep our job level for

[*Traduction*]

Nous avons fait une proposition qui n'a pas encore été acceptée par toute l'équipe de travail: nous avons proposé un système de subventions et de cotisations et nous avons reçu pour ce système l'appui de John Bulloch, des petites entreprises, qui s'intéresse énormément à cette question, car, à son avis, ce sont les petites entreprises qui se voient rafler leur personnel spécialisé par les gros employeurs.

M. McDermid: Et pourtant, ce sont les petites entreprises qui prodiguent la formation.

M. Lang: Précisément. C'est la raison pour laquelle il est en faveur de ce système de subventions et de cotisations et il ne se préoccupe aucunement du fardeau administratif supplémentaire que cela donnera aux petites entreprises.

Mme Carr: Nous ne savons trop que penser en voyant John Bulloch se ranger de notre côté.

M. McDermid: Écoutez, John n'est pas un mauvais gars.

Mme Carr: Nous le savons; nous le connaissons depuis très longtemps.

M. McDermid: Il a de bonnes intentions et je suis sûr qu'il essaie de collaborer du mieux possible.

Pour moi, député, il est intéressant de constater que les gens qui se plaignent des syndicats disent que les apprentis ou les stagiaires sont les premiers à être licenciés; on garde les gens qualifiés. J'en ai fait l'amère constatation dans le cas d'Orenda Engines, par exemple, dont l'usine se trouve juste à l'extérieur de ma circonscription, mais qui a l'air d'un hospice pour mécaniciens de moteur à air. Ce sont des gens hautement spécialisés. Ils sont environ 600 ou 700 employés. Au risque de m'attirer des ennuis, je dirais que la moyenne d'âge se situe entre 55 et 60 ans et l'on ne voit guère de jeunes parmi eux. Ils n'ont pas de programme d'apprentissage et ils invoquent l'excuse du syndicat, qui ne les laisserait pas faire, à cause de l'ancienneté. Connaissez-vous le même genre de problème? Cette plainte est-elle légitime?

Mme Carr: Larry Wagg pourrait répondre à cela.

M. Wagg: Oh! Je vais essayer. Je crois qu'on a raison de s'en plaindre; c'est un problème que l'Association des manufacturiers canadiens a soulevé. Sans vouloir dire de banalités, je crois que l'époque où nul n'est sans défaut est révolue, n'est-ce pas?

Je viens du secteur de l'imprimerie et je crois que quand on est imprimeur, c'est pour la vie, mais ce n'est plus mon cas depuis quelque temps. Dans mon industrie, nous avions des conventions collectives sur la formation des apprentis en vertu desquelles une commission mixte du patronat et des syndicats s'occupait du recrutement et du programme, et ainsi de suite. Pendant de nombreuses années, après la Seconde Guerre mondiale, nous avons engagé tous les apprentis qui étaient passés par ce système, mais avec l'évolution des techniques, et là est peut-être la solution du cas que vous évoquiez dans votre circonscription, il est devenu très difficile d'établir des programmes d'apprentissage dans le secteur de l'imprimerie où

[*Text*]

those people that have been there for so many years. So in my newspaper plant today there is not one apprentice.

I was in Vancouver lately and they tell me it is the same thing. How are you going to train new people in those types of jobs when the employment possibilities even for those, out of loyalty or seniority or whatever, that are needed to be employed under that system. So it is a problem and I would suspect that is what happens at Orenda.

Earlier you mentioned in some sectors in a study in Ontario in the skilled trades that 40 to 50 years was around the average age. So it is not an easy problem to solve.

I want to just comment if I could on your latter question. One thing that I see, and it has been the damnation of us in trying to bring out any projections whatsoever, is that management, because of competition and because of a lot of other reasons, some imagined, some real, have been reluctant to give information on not only job possibilities but their own planning for their future in that community or plants within their own company. One real hope that I personally see in the approach of having both labour and management involved in this high-level type of board, as outlined by Ron, is that management there after some time at least, I believe, would be prepared to give the information that is needed to make the projections. We have argued for 30 years in the labour movement that I am aware of that it should be compulsory that companies hire through manpower, as we call it now, offices but, as you are well aware of as a committee, most of them or many of them do not. One of the reasons for that is the proliferation of the employment agencies and these private employment agencies, I would have to say, belong to the same Rotary clubs and Kinsmens clubs in the smaller communities, so there is a development of "aid one another".

Mr. McDermid: But there is also a lot of door knocking too. I know a number of people unemployed that will not register at manpower; they will go out and bang on doors to try to find that job.

• 2110

Mr. Wagg: Yes, I agree there are, but in terms of trying to project manpower needs there has to be, even in a free society such as we live in, some comparison or some measure in order to bring about a method that will give us the mechanism to make these projections. I frankly think that is the key to the whole question.

If I might just add, while I have the floor, one area where labour and management really can sit down and talk without going through the traditional adversary system is, I suggest to you, in this whole field of employment. It is an area that we both have an interest in.

Mr. McDermid: Very much so.

[*Translation*]

nous estimons, comme le patronat, dans une certaine mesure, qu'il doit garder ses employés, et nous faisons notre possible pour que ceux qui sont là depuis tant d'années conservent leur travail. Voilà pourquoi aujourd'hui, dans mon imprimerie, il n'y a pas un seul apprenti.

J'étais à Vancouver récemment et on m'a dit que c'est la même chose. Comment va-t-on former de nouveaux employés dans ce type de travail où les perspectives d'emploi sont limitées, même pour ceux qui, par fidélité, ancienneté, ou autre raison, doivent conserver leur emploi. C'est donc un problème, et je suppose que c'est ce qui arrive à Orenda.

Vous avez dit tout à l'heure que, selon une étude sur les professions spécialisées dans certains secteurs de l'Ontario, la moyenne d'âge se situait entre 40 et 50 ans. Il n'est donc pas facile de résoudre ce problème.

Je voudrais faire une simple remarque à propos de votre dernière question. Je constate une chose, mais c'est en vain que nous avons essayé d'établir des prévisions; à cause de la concurrence et de beaucoup d'autres raisons, certaines fictives, d'autres réelles, le patronat a hésité à donner des renseignements non seulement sur les perspectives d'emploi, mais sur la planification de son propre avenir dans les usines de la société ou dans la localité où elles sont implantées. Un conseil de haut niveau regroupant syndicats et patronat, comme le disait Ron, me donne personnellement bon espoir qu'au bout d'un certain temps, du moins, le patronat livrera les renseignements dont on a besoin pour établir les prévisions. Voilà 30 ans que les syndicats proclament que les sociétés devraient obligatoirement recruter leur personnel par l'intermédiaire des services de main-d'œuvre, comme on dit désormais, mais vous savez bien que la plupart d'entre elles ne le font pas. Cela tient en partie à la prolifération des agences de placement, et ces agences privées, je dois le dire, fréquentent les mêmes clubs, le Rotary et le Kinsmen, dans les petites localités, de sorte que s'est établi le principe de l'entraide.

M. McDermid: Oui, mais on va aussi souvent frapper aux portes. Je connais bien des chômeurs qui ne s'inscrivent pas à la main-d'œuvre; ils vont tirer les sonnettes pour essayer de trouver du travail.

M. Wagg: Oui, je sais qu'il y en a, mais pour ce qui est de la prévision des besoins en main-d'œuvre, même dans une société libre comme la nôtre, on a besoin d'une constante, ou d'une mesure de comparaison, afin de concevoir la méthode qui nous permettra d'établir le mécanisme nécessaire pour aire ces prévisions. En toute franchise, je crois que c'est là la clé de toute la question.

Étant donné que j'ai encore la parole, je voudrais également ajouter qu'à mon avis, un domaine qui permet réellement à la main-d'œuvre et à la gestion de s'asseoir et de discuter sans avoir recours au système d'affrontement classique est justement ce grand domaine de l'emploi. C'est un domaine qui nous intéresse tous les deux.

M. McDermid: Oui, qui nous intéresse beaucoup.

[*Texte*]

Mr. Wagg: I think out of this will come a change in attitudes, and really that is what is needed. I am not a psychologist but I believe there are a lot of barriers there, psychological hangups on both sides, preventing that respect from being gained. That again I think is a plus in a labour-management type of arrangement, particularly when you have it at the highest level, as we propose.

Ms. Carr: Just one follow-up comment on what you had to say on the question of the apprentices. The sad thing about that is that in times of high unemployment we always are faced with that question of what happens to the person who is taking an apprenticeship course, or what happens to the poor devil who is at the bottom of the seniority list. The trade union movement, as you know, is founded on the basis of seniority, and high unemployment plays havoc with that. Not only does it play havoc with the trade union movement but also with those people who are involved in the workforce. When you have full employment, which is really, I think, the priority for all of us, we would not have that kind of question to deal with all of the time. But the apprenticeship program is not necessarily any more an opportunity for us because we do not hire and fire.

Mr. McDermid: You probably are far more knowledgeable on this than I, but I understand that in European apprenticeship programs the apprentices are protected. Is that correct?

Ms. Carr: Yes. We are hoping, if we ever establish this national manpower agency or whatever it is, that we can take all of those things into consideration.

The Chairman: Excuse me. John, could I come back to you later?

Mr. McDermid: I am having a great time. Yes, I would like to come back later if we have time. Very much so.

The Chairman: Your questions were very good and so were the answers.

Le président: Maintenant, monsieur Marceau, vous pouvez poser des questions. You have simultaneous translation there to use. Allez-y.

M. Marceau: Je pense qu'on est tous sur la même longueur d'onde lorsque l'on cherche à trouver des solutions pour les années 80. Je crois que ce Comité ne vise pas tellement à faire des projets pour dix ans, mais plutôt à envisager les perspectives d'emploi des années 80. Ce que nous voulons c'est qu'au cours des années 80, nous atteignions le plein emploi si la chose est possible. Mais nous n'étudions pas les projets individuels, plutôt les perspective d'emploi, parce que nous voudrions que l'année 80 en soit une de plein emploi.

On parle beaucoup de trouver des emplois, des spécialistes, etc. Madame Carr, je constate que vous exigez, et avec raison, beaucoup des employeurs; vous voulez qu'ils assument le coût de la formation, qu'ils fassent un effort remarquable pour essayer d'aider à résoudre ce problème du chômage. Mais, du côté des syndicats, quelles concessions seriez-vous prête à faire

[*Traduction*]

M. Wagg: Je crois qu'un changement d'attitude découlera de cette situation; c'est vraiment ce qu'il faut. Je ne suis pas psychologue, mais je crois qu'il y a beaucoup de barrières, de blocages mentaux des deux côtés qui empêchent la réalisation de ce respect. Dans un système du genre main-d'œuvre-gestion, je crois que votre proposition est un élément positif, surtout si on le met en œuvre au plus haut niveau, comme nous avons prévu.

Mme Carr: Je voudrais ajouter un commentaire qui découle de ce que vous avez dit au sujet des apprentis. Malheureusement, lorsqu'il y a beaucoup de chômage, nous devons toujours régler le cas de celui qui suit un cours d'apprentissage, le sort du pauvre diable qui se trouve au bas de la liste d'ancienneté. Comme vous le savez, le mouvement syndical est basé sur le principe de l'ancienneté; des taux de chômage élevés font beaucoup de tort au mouvement. Ces taux ne font pas du tort seulement au mouvement syndical, mais également à la population active. Lorsqu'il y a plein emploi, et je crois que nous avons tous cette priorité, on n'est pas obligé de toujours chercher de solution à ce problème. Mais le programme d'apprentissage ne nous offre pas nécessairement une meilleure occasion, étant donné le fait que nous ne nous occupons ni d'embauche ni de renvoi.

M. McDermid: Vous connaissez probablement le domaine beaucoup mieux que moi, mais je crois comprendre que dans les programmes d'apprentissage européens, les apprentis sont protégés. Ai-je raison?

Mme Carr: Oui. Nous espérons, si jamais nous pouvons mettre sur pied cet organisme national de main-d'œuvre ou quelque chose du genre, pouvoir tenir compte de toutes ces questions.

Le président: Excusez-moi. John, pourrais-je vous redonner la parole un peu plus tard?

M. McDermid: Je m'amuse énormément. Oui, j'aimerais ravoir la parole plus tard, s'il reste assez de temps. J'aimerais beaucoup cela.

Le président: Vos questions sont très bonnes, et les réponses aussi.

The Chairman: Mr. Marceau, you may now ask questions. Nous avons l'interprétation simultanée. Go ahead.

Mr. Marceau: I think that we are all on the same wavelength in our search for solutions to the problems of the eighties. I think that rather than establishing 10-year projects, this Committee is considering the unemployment outlook for the eighties. What we want is to achieve full employment, if possible, during the eighties. But we are looking at the employment outlook rather than individual projects because we want 1980 to be a year of full employment.

There is a great deal of talk about finding jobs, specialists, et cetera. Ms. Carr, I see that you are demanding a great deal from employers, and rightly so; you want them to cover training costs, to make some noticeable effort to resolve the unemployment problem. But as representatives of the trade union movement, what concessions would you be ready to

[*Text*]

pour essayer, vous aussi, de nous aider, parce que c'est un problème national, de nous aider à résoudre ce problème du chômage? Et en particulier, je constate que chez nous, je viens d'une région semi-urbaine du nord du Québec, nous avons beaucoup de chômage, il va s'en dire, presque 15 p. 100. À chaque fois qu'une personne veut trouver de l'emploi on exige d'elle une carte de compétence, on exige d'elle un diplôme, on exige qu'un certain salaire leur soit versé et souvent les entreprises ne sont pas toujours capables de lui verser. Il y en a qui abuse, puis on ne doit pas le tolérer. Mais il y a quand même des situations dans des régions en dehors des grands centres où vous ne semblez pas faire de distinction. Est-ce que de votre côté vous êtes disposé à aider les régions éloignées ou les régions loin des grands centres pour placer les jeunes surtout sur le marché du travail sans abandonner les conditions minimales? Il ne s'agit pas de faire du cheap labour, ce n'est pas le sens, mais il s'agit peut-être de faire un effort particulier durant six mois, un an, pour permettre, par des conditions moins rigoureuses à ces gens-là d'acquérir une expérience pour ensuite peut-être se trouver un emploi permanent. Parce qu'il va falloir prendre des solutions d'urgence parce que, comme vous le dites, on dépense 700 millions de dollars par année nous du côté du gouvernement puis on ne réussit pas. Vous de votre côté vous faites des efforts aussi, alors il va falloir prendre des solutions tout à fait spéciales.

[*Translation*]

make on your side to try and help us, since this is a national problem, in resolving the unemployment problem? Where I come from in particular, a semi-ubain region in northern Quebec, the unemployment level is almost 15 per cent, which is obviously very high. Everytime someone looks for work he has to have a ticket, he has to have a diploma, he cannot work for less than a certain salary which businesses are not always able to pay. There are abuses which must not be tolerated. That there are situations in areas outside of the major centres where you do not seem to make the necessary adjustment. Are you prepared on your side to help areas which are isolated or far from the major centres to get young people into the labour market while respecting minimum acceptable conditions? I am not suggesting that we consider them cheap labour, that is not what I mean, but it might be necessary to make a special effort for six months or a year, through the application of less rigid standards, to let these people get some experience and perhaps move on to a permanent job. Drastic solutions will be necessary, since, as you say, the government is spending $700 million per year without success. On your side you are working on the problem as well, so very special solutions will have to be found.

• 2115

Ms. Carr: I will just make a few comments and then Mary Eady would like to make a comment.

I agree with what you are saying. The question of the young people is very much on our minds, not necessarily as a trade union movement but as citizens of the country. But you see, we, as a trade union movement, have not got the power to hire anybody. We can make suggestions or recommendations but the employer is the person that plans. The employers are not interested in opening up their books to show us any of their ideas or their long-term plans. Not yet. We have aksed them to have some form of corporate disclosure or we have asked the government to make that mandatory, but that has not come along either.

Are we prepared to assist? We are prepared to assist in any way that we can. That is why we are so much dedicated to the training and retraining, all of these things. We are dedicated to that. And we want to see some equality take place in some of these small communities that have no access to anything. The redistribution of the wealth of our land, we have to talk about that. I am sure over the next few months, with all of the discussions on the constitution and all the rest of those factors taken into consideration, those things will be discussed.

In my negotiating experience in 15 years of negotiations, we have had to fight like the devil at the bargaining table to keep the requirements for a job down to the level that ordinary people can apply for. Do you know that in the municipal field you have to have grade 12 now to sweep the street, which is bloody ridiculous? Unless we wanted to go out on strike to

Mme Carr: Je voudrais faire quelques commentaires; Mary Eady voudrait parler ensuite.

Je suis d'accord avec ce que vous dites. La question des jeunes nous préoccupe beaucoup, non en tant que représentants du mouvement syndical, mais en tant que citoyens canadiens. Mais en tant que mouvement syndical, voyez-vous nous n'avons pas le pouvoir d'embaucher qui que ce soit. Nous pouvons faire des propositions ou des recommandations, mais c'est l'employeur qui planifie. Les employeurs ne sont pas prêts à nous ouvrir leurs dossiers pour nous montrer leurs idées ou leur planification à long terme. Pas encore. Nous leur avons demandé d'adopter un système quelconque de divulgation, ou nous avons demandé au gouvernement de rendre obligatoire cette divulgation, mais là non plus, nous n'avons pas réussi.

Sommes-nous prêts à aider? Nous sommes prêts à faire tout ce que nous pouvons pour aider. Voilà pourquoi nous accordons autant d'importance à la formation, le recyclage, et tous ces éléments. Nous y attachons une importance primordiale. Et nous voulons qu'il y ait une certaine égalité dans les petites communautés qui n'ont accès à rien. La redistribution de la richesse de notre pays, il faut en parler. Je suis sûre qu'au cours des quelques mois à venir, une fois qu'on aura tenu compte des débats sur la constitution et de tous les autres facteurs, on discutera de ces questions.

Je travaille dans le domaine des négociations depuis 15 ans, et selon mon expérience, nous avons toujours dû nous battre comme des diables à la table de négociation pour maintenir les exigences des postes à un niveau auquel peuvent aspirer les gens ordinaires. Savez-vous que, au niveau municipal, les nettoyeurs de rue doivent maintenant avoir 12 ans de scolarité,

[*Texte*]

fight that, there is no other recourse, and who can you take out on the streets to fight? A clause in the collective agreement whereby you do not have to have grade 12 to sweep the streets or to clean the sewer or to drive a truck—you know, kids that are 14 and 15 years old can drive a truck perfectly capably and whenever they are 17 or whatever the age requirement is can get a licence and do a good job. Now you have to have grade 12, or grade 13 or first years university. The employers have to be convinced that this is ridiculous.

This is what I meant when I talked at the very beginning of some of our discussions about the elitist group that are now getting into the bargaining areas. Because they might have had all this academic experience and training they think everybody else has to. It has taken the dignity away from just an average job. We want to help put the dignity back there.

The job possibilities we talked about, the cost of $700 million: In our discussions with the employers, the employers in the task force in our report made it very clear that spending hundreds of millions of dollars in unemployment insurance is ridiculous in our country. We agree that it is, but we say the only way around that, to stop that, is to create jobs, and not just short-term projects but jobs, so that people do not have to go to the unemployment insurance and get unemployment insurance or go to the welfare department and get welfare.

• 2120

The other thing about this is that it has got both sides sitting down talking to each other and we are hearing things together; and the employers are finding out that, my God, maybe the trade union movement does have some logic, does have some ideas; that they do have some responsibility and are not just going out on the street, walking the streets on picket lines and this sort of thing.

As far as we on the employees' side are concerned, we are finding out, by god, that maybe employers have not got horns after all, and that maybe in some areas, we can talk to them about certain things. We are always going to have a confrontation, we are always going to have that negotiable confrontation; but the point is that it is not only the employers and the union that have to sit and talk about these things but governments across the country have to sit and be more realistic and understand. Just because somebody becomes a member of Parliament, does not make that person—and forgive me, I do not mean to offend anyone—does not make you, all of a sudden, skilled, with expertise in every field in the whole world, no more than it makes me expert in the job that I might have.

And the press is involved, too, because the press does not do a very good job on any of us, as evidenced by the leaking of a document just prior to our convention which could have destroyed all of the work of two years of trying to get labour and management talking about manpower training, retraining,

[*Traduction*]

ce qui est absolument ridicule? A part la grève, on n'a pas de recours pour combattre cette exigence, et sur qui peut-on compter pour aller se battre dans les rues? Si la convention collective contenait un article disant qu'il n'est pas nécessaire d'avoir 12 ans de scolarité pour nettoyer les rues, pour nettoyer les égouts, pour conduire un camion . . . Savez-vous, des jeunes de 14 ou 15 ans sont parfaitement capables de conduire un camion; dès qu'ils ont 17 ans, ou l'âge requis, ils peuvent obtenir leur permis et faire un bon travail. Maintenant, ils doivent avoir 12 ans de scolarité, 13 ans de scolarité, ou 1 an d'université. Les employeurs doivent savoir que, finalement, c'est une situation ridicule.

Voilà ce que je voulais dire quand j'ai parlé, au tout début, de certaines de nos discussions au sujet du groupe élitiste que entre aujourd'hui dans le domaine de la négociation. Ils croient que tout le monde devrait avoir tout ce bagage scolaire, toute cette formation, parce qu'ils l'ont eue eux-mêmes. Cette attitude enlève toute dignité aux emplois ordinaires. Nous voulons aider à rétablir cette dignité.

Les possibilités d'emploi dont nous avons parlé, la facture de 700 millions de dollars: nous avons discuté avec les employeurs, et les employeurs qui ont participé au groupe de travail qui a donné lieu à notre rapport ont dit clairement qu'il est ridicule, pour notre pays, de dépenser des centaines de millions de dollars en assurance-chômage. Nous sommes d'accord, mais nous disons que le seul moyen de rectifier la situation, de mettre fin à ces dépenses, c'est la création d'emplois; non seulement des projets à court terme, mais des emplois, pour que les personnes ne soient pas obligées de se rendre au bureau de l'assurance-chômage pour obtenir des prestations, ni au ministère du Bien-être social.

Un autre résultat est le fait que les deux côtés s'assoient maintenant ensemble pour se parler et pour écouter; les employeurs commencent à se rendre compte que, mon Dieu, le mouvement syndical a peut-être une certaine logique, a peut-être quelques idées; que le mouvement a un certain sens des responsabilités et ne passe pas tout son temps dans les rues, sur les lignes de piquetage, et autres choses du genre.

Quant à nous, nous nous rendons compte que, mon Dieu, les employeurs n'ont peut-être pas les cornes auxquelles on s'attendait, que dans certains domaines, nous pouvons peut-ête parler de certaines choses. Il y aura toujours un sentiment de confrontation, il y aura toujours la confrontation dans les négociations; mais ce que je veux dire, c'est que non seulement les employeurs et les syndicats devraient s'asseoir pour discuter de ces choses, mais les gouvernements, dans tout le pays, devraient s'asseoir et devenir plus réalistes et plus ouverts. Le fait de devenir député ne vous rend pas—et je vous demande pardon, je ne veux pas offenser qui que ce soit—ne vous rend pas d'un coup compétent, expert dans tous les domaines du monde, tout comme un poste que j'occupe ne me rend pas expert.

La presse a également un rôle à jouer, car le travail qu'elle fait à l'égard de nous tous n'est pas fameux; la preuve en est qu'on a publié immédiatement avant notre congrès un document qui aurait pu détruire le travail de deux ans d'efforts consacrés à faire discuter la main-d'œuvre et la gestion de

[*Text*]

skilled trades—the whole thing—just because it was the thing to do to try and usurp a convention, or get the minister, Mr. Axworthy, so uptight that he is hardly speaking to us these days. That kind of journalism is not good journalism, and it takes away all the things we are talking about.

But to answer your questions: of course; that is why we are here. We want to help; we want to be part of it. That is why we are saying it has to be business and labour; and if a committee is struck or an agency is set up, the funds have to come from the federal government, but it will be responsible to the government, of course—to the Minister of Employment and Immigration.

But make no mistake: our priority is to help the citizens of the country; our priority is to help train and retrain; and one of our major priorities, of course, is to try to assist where these young people are concerned. I do not want to be trite, either, but, my God, they are the leaders of tomorrow. And if we are talking about the next 10 years, the next 20 years, unless we do something with them, we have not got a 10 or 20 years from now.

Mary, you wanted to say something, too.

Ms. Mary Eady (Women's Bureau, Canadian Labour Congress): I would just like to add a couple of things.

Your question about whether there are unrealistic job entry requirements or is the young person being told, "You do not have the experience; therefore you are not suitable to hire": what we have been advocating in other commissions and so on that we have been on and attending is that there be far more work experience throughout the school system. In other words, it should be a mix of institutional learning and workplace learning.

To me, that is one of the lessons to learn from the whole apprenticeship system. You do not learn to be a skilled worker by going into an institution and spending four years there and coming out the other end as a skilled worker: you learn it mainly on the job; you learn it by spending some time in the institution, in terms of the academic thing. I think what we have to be looking at is much more of an integration of school and work. Learning is a life long process; never mind simply examining the question of the young people who are presently in school.

I think the real problem, though, is that there are just not enough employers who are willing to spend time on giving job experience, whether it is in apprenticeship programs or whether it is to young people already in school.

On the work that the Ontario Manpower Commission does, which I sit on as one of the union representatives, we are looking at the very same thing, I suppose, that your parliamentary committee is, and that is: why do we have an Ontario surplus of unemployed workers and a shortage, supposedly, of

[*Translation*]

formation de la main-d'œuvre, de recyclage, de corps de métier—de tout—uniquement parce que c'est la mode d'essayer de gâcher un congrès, ou de rendre le ministre, M. Axworthy, si mécontent qu'il nous parle à peine aujourd'hui. Du journalisme de ce genre n'est pas du bon journalisme et va à l'encontre de tout ce dont nous venons de parler.

Mais pour répondre à votre question, évidemment, c'est pour cela que nous sommes ici. Nous voulons aider; nous voulons participer. C'est pourquoi nous disons qu'il faut tenir compte des entreprises et de la main-d'œuvre; si on met sur pied un comité ou un organisme, ses fonds devront venir du gouvernement fédéral et il sera responsable au gouvernement, évidemment, au ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

Mais soyons bien certains d'une chose: notre priorité est d'aider les citoyens canadiens; notre priorité est d'aider à la formation et au recyclage; une de nos plus importantes priorités, évidemment, est de faire des efforts pour aider dans les domaines qui intéressent les jeunes. Je ne veux pas non plus répéter une vieille rengaine, mais ces jeunes sont quand même les leaders de demain. Et pour ce qui est des prochains dix ans, des prochains vingt ans, nous n'aurons rien d'ici à dix ou vingt ans, à moins de faire quelque chose de ces jeunes.

Mary, je crois que vous vouliez également dire quelque chose.

Mme Mary Eady (Bureau de la femme, Congrès du travail du Canada): Je voudrais seulement ajouter une chose ou deux.

Vous avez demandé s'il existe des conditions irréalistes d'admissibilité aux emplois ou si on dit aux jeunes: "Vous n'avez pas l'expérience nécessaire; vous n'êtes donc pas en mesure d'occuper ce poste." Ce que nous préconisons devant les autres commissions, etc., auxquelles nous participons ou assistons, c'est d'offrir beaucoup plus d'expérience du monde du travail, par l'entremrise du système scolaire. Autrement dit, en faire un système d'apprentissage mixte, en partie dans les établissements d'enseignement et en partie sur le marché du travail.

A mon avis, c'est une des leçons que nous pouvons tirer de tout ce système d'apprentissage. On ne devient pas ouvrier qualifié en entrant dans une institution, en y passant quatre ans, et en en sortant avec un diplôme; on apprend surtout sur le tas, on apprend en passant un certain temps dans une institution, pour satisfaire les besoins du côté formation. Je crois qu'il faut penser à intégrer beaucoup plus l'école et le travail. L'apprentissage est un processus qui dure toute la vie, et non seulement une question pour les jeunes qui sont actuellement à l'école.

Je crois toutefois que le problème réel découle du fait qu'il n'y a tout simplement pas suffisamment d'employeurs qui sont prêts à donner le temps nécessaire pour offrir une expérience sur le tas, qu'il s'agisse d'un programme d'apprentissage ou de jeunes qui sont déjà à l'école.

Je siège à la Commission de la main-d'œuvre de l'Ontario en tant que représentant syndical, et dans le cadre de notre travail, nous étudions la même question que votre comité parlementaire, c'est-à-dire: pourquoi y a-t-il en Ontario un excédent d'ouvriers en chômage et une pénurie de mécaniciens

[*Texte*]

skilled machinists, tool and die makers, and so on? And how does this happen?

There is no doubt that the main reason, that we have come up with, anyway, is that the employers just have not trained: they have relied on immigration. When they needed skilled workers, they were able to have them come into the country. But this source is not only drying up because it is, I think, unacceptable in terms of Canada—the attitude—but it is also no longer a mecca for the skilled workers of Europe to come to Canada with high unemployment, high inflation and so on. So I think we have to look at a whole lot of things, but we have to be careful in looking at training that we do not ignore the needs of the employees for some kind of certifiable skill.

• 2125

One of the problems, if you are looking simply at apprenticeship programs, they are certifiable and that is pretty clear, but there are many other training programs employers carry on that really are not portable, transportable recognized skills. What we are saying also is you have to address that question, and you have to develop modules of learning you might take at one place and then move and take part of it somewhere else, and so on. That has to be part of a plan or a program; it cannot be treated in isolation. You cannot look simply at the skill trades as we know it in terms of plumbing, electricians and so on, without looking at all the other training situations that are going to be needed, and so we have to look at a flexible program.

The other thing in Ontario we have been looking at is some sort of community-based planning of the needs in that community, and this might answer some of your question about—take one region of northern Quebec, and you might look at it in a broader way than just one town or one community, and what the needs are of people in that area. You find in remote communities, often they are too far from the existing training centres; the cost to families in those areas to send someone to train is very expensive. We have to look at sharing that load, as well as looking at what is happening within industry.

People do not have equal access to the pre, say, apprenticeship training, or to the course they might take in technical school after which they could go into industry and be trained further on the job. So, there is a broad area of things we have to look at if we are really serious about solving this problem. The skills needed in the whole computer and technology industry are ot part of the certifiable trade system, and so what are we going to do about those? How are we going to recognize a person's training and his or her ability to work in those kinds of areas, too?

Ms. Carr: Those areas are some of the areas this manpower agency we were talking about with the business community would look into, going so far as right into the community

[*Traduction*]

ajusteurs et outilleurs ajusteurs qualifiés, etc.? Ouelle en est la cause?

D'après ce que nous avons découvert, de toute façon, il est certain que la raison principale est que les employeurs ne se sont tout simplement pas occupés de formation; ils se sont fiés à l'immigration. Quand ils avaient besoin d'ouvriers qualifiés, ils pouvaient en faire entrer au pays. Aujourd'hui, cette source disparaît parce qu'elle est, je crois, inacceptable du point de vue canadien,—l'attitude,—mais également parce que le Canada n'est plus la terre promise pour les ouvriers qualifiés de l'Europe, étant donné le taux de chômage élevé, le taux inflation élevé, et ainsi de suite. Je crois donc qu'il nous faut considérer plusieurs éléments, mais nous devons prendre soin, en étudiant la formation, de ne pas laisser de côté le besoin qu'ont les employés d'acquérir une certaine compétence accréditée.

Pour ce qui est des problèmes d'apprentissage, ils mènent à une accréditation, c'est clair. Mais un des problèmes de beaucoup d'autres programmes de formation offerts par les employeurs est le fait qu'ils ne donnent pas aux employés des compétences reconnues qu'ils peuvent utiliser ailleurs. Nous disons également qu'il vous faut vous occuper du problème, qu'il vous faut mettre sur pied des modules de formation qu'on pourrait utiliser dans un endroit, et ensuite le déménager ailleurs, etc. Mais il faut le faire dans le cadre d'un plan ou d'un programme; on ne peut le faire à l'écart. On ne peut tout simplement tenir compte des corps de métiers que nous connaissons actuellement, comme les plombiers, les électriciens, et ainsi de suité, sans tenir compte de toutes les autres possibilités de formation dont le besoin se fera sentir; il nous faut donc un programme souple.

En Ontario, nous avons également pensé à une sorte de planification communautaire des besoins de la collectivité; ce concept pourrait répondre à une partie de votre question au sujet de . . . Prenez par exemple une région dans le nord du Québec; on pourrait élargir le concept pour inclure plus d'une ville ou d'une collectivité et déterminer quels sont les besoins des gens de la région. Très souvent, les collectivités éloignées se trouvent trop loin des centres de formation qui existent; pour les familles de ces régions, il coûte très cher d'envoyer quelqu'un ailleurs pour faire former. Nous devons penser à partager ce fardeau et étudier également ce qui se fait au sein des industries.

Tous n'ont pas le même accès, par exemple, à la formation préalable à un programme d'apprentissage, ou au cours offert dans une école technique qui pourrait les préparer à entrer dans une industrie et obtenir une formation plus complète sur le tas. Il y a donc toute une gamme de questions qu'il nous faut considérer si nous voulons sérieusement résoudre ce problème. Les compétences nécessaires à l'industrie de l'informatique, et autres industries de pointe, ne font pas partie du système des corps de métiers; qu'allons-nous faire de ces compétences? Comment ferons-nous pour reconnaître la formation et l'aptitude d'une persone à travailler dans ces domaines?

Mme Carr: Voilà certaines des questions dont s'occuperait cet organisme de main-d'œuvre dont nous avons parlé avec le monde des affaires, même au point d'aller dans les collèges

[*Text*]

colleges and looking at the curricula of the whole thing—they are very much concerned about those.

When I mentioned before, taking somebody from one province out to another province to train or retain for another job, and taking the whole family out, that is the area we are talking about when it is a small community that has just nothing to grow. There has to be something to take care of those people, either developing their . . . It is in those areas that we talked about. In the employer group that we were discussing it with, they are certainly in agreement with that philosophy and that theory.

M. Marceau: Maintenant, est-ce que vous pouvez porter un jugement, M^me^ Carr ou les autre membres qui sont ici sur la valeur des cours qui sont organisés par les centres de main-d'œuvre. Vous savez que les centres de main-d'œuvre, et cela existe à travers le Canada, organisent des cours avec le concours des commissions scolaires. Ces gens-là, ensuite, retournent sur le marché du travail, ou essaient de trouver des emplois.

Est-ce que ces cours, selon l'expérience que vous avez vécue, qui sont payés surtout par le fédéral bien qu'ils soient organisés au niveau des commissions scolaires qui sont de juridiction provinciale, sont vraiment utiles? Est-ce que cela justifie les millions que l'on investit en ce domaine? Est-ce que, vraiment, cela apporte des résultats concrets? Est-ce qu'il y a des changements, si ces cours ne sont pas adéquats, que vous pourriez nous suggérer? Parce que c'est un programme fédéral qui se situe entièrement dans notre domaine et on voudrait essayer, peut-être, de l'évaluer pour décider s'il devrait être continué et s'il devrait être modifié.

Mrs. Carr: Well I have been dealing with those kind of courses now since—the Winter Works Programs, federally funded, along with provincial programs—sinse about 1959.

• 2130

An hon. Member: Yes.

Ms. Carr: As I indicated earlier, the people who go on these courses are either those who have been on the unemployment insurance rolls for a period of time or those who came directly off the welfare rolls; and the stigma attached to all of that destroyed the whole purpose, the whole meaning of it.

The other problem is, of course, that they are all short term. They band-aid situations to get people off the unemployment rolls. It makes it look to the community as if everybody is back to work again; and that is really false. It is false on behalf of the government to mislead—and I am trying to be very kind about this.

An hon. Member: I know.

Ms. Carr: I do not mean to embarrass or be disrespectful but this is what it is like. They are short term. It is always the lower echelon of humanity which seems to get those jobs. They have nowhere to go. There is no upping of these people. Very, very few people get into full-time jobs. There are some who will get a full-time job from that no matter what happens, because they have the charisma, they have the opportunities,

[*Translation*]

communautaires pour étudier les programmes de cours, etc.; ce sont des choses qui les préoccupent beaucoup.

Tout à l'heure, quand j'ai parlé de prendre une personne d'une province pour la faire former, ou recycler, dans une autre province en vue d'un autre emploi, avec toute la famille, voilà une domaine qui s'appliquerait aux petites collectivités qui n'ont pas de possibilités de croissance. Il faut faire quelque chose à l'égard de ces personnes, qu'il s'agisse de développer leur . . . Voilà des domaines dont nous avons parlé. Le groupe d'employeurs avec qui nous en avons discuté acceptent d'emblée ces idées et cette théorie.

Mr. Marceau: Could you make some sort of judgment, Mrs. Carr, or any of the other members here today, on the value of the courses organized by manpower centres. You know that throughout Canada manpower centres organize courses with the help of the school boards. Afterwards, the students return to the labour market or try to find jobs.

These courses are paid for mainly by the federal government although they are organized at the school board level which is under provincial jurisdiction; in your experience, are these courses really useful? Are they worth the millions which are invested in them? Do they really have concrete results? If these courses are not adequate, could you suggest any changes? This is a federal program which falls right in our field, and we might perhaps wish to assess it in order to decide whether it should be continued and whether it should be changed.

Mme Carr: Eh bien, je m'occupe de ce genre de cours depuis—les programmes de travaux d'hiver, financés par le gouvernement fédéral, et des programmes au niveau provincial,—depuis environ 1959.

Une voix: Oui.

Mme Carr: Comme je l'ai dit tout à l'heure, les gens qui suivent ces cours sont bien ceux qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage depuis un bout de temps ou bien ceux qui viennent directement du bien-être social; la réputation qui en découle a annulé l'objectif même de ces cours.

Un deuxième fait, évidemment, c'est que ce sont tous des cours à court terme. Ce sont des remèdes ponctuels conçus pour réduire le nombre de prestataires de l'assurance-chômage. Cela donne à la collectivité l'impression que tout le monde est revenu au sein de la population active; cette impression est totalement fausse. Le gouvernement a tort d'essayer de leurrer les gens, et j'essaie de m'exprimer très gentiment.

Une voix: Je sais.

Mme Carr: Je ne veux pas embarrasser personne ni manquer de respect. Mais voilà ce qui se passe. Ces cours sont à court terme. Ceux qui semblent toujours obtenir ces emplois sont du niveau inférieur de l'humanité. Ils ne peuvent aller nulle part. On ne peut faire avancer ces gens. Très peu d'entre eux obtiennent des emplois permanents. Certains vont trouver des emplois permanents à la suite de leur cours parce que, de toute

[*Texte*]

they have the get-up-and-go kind of thing. But that does not happen to very many of them. As far as we are concerned, it is a waste of millions of dollars. We found that out in our 23 Sector Manufacturing study, and that is one of the areas we were very, very concerned about.

Going into the school system, I think the school system is very unprepared—and certainly Larry can elaborate on this. The school system is not programmed, if I can use that word, to deal with this very complex question of training and retraining, because they are training and retraining in multitudes of numbers in the wrong kinds of courses. How many hairdressers can you train? At one time, a man could not apply for a retraining program for hairdressing. Then they finally changed the rules because a lot of men decided they wanted to be hairdressers. I have glass grinders, as I have said before, which is one of the worst training programs they had.

They have not evaluated the whole system themselves to find out how productive they were. If they were to do that, they would find that some people would have jobs for six months, three months, some do not get a job at all, or they would have a job for nine months or a year or a year and a half, and then that would be the end of it. There is nothing there; it is not the proper training and retraining we are talking about. We are talking about something that will be beneficial for a whole lifetime, such that they will come out as a welder, as an electrician, as a computer analyst—they will certainly come out with a trade or with the education that is required to continue on in other areas.

I cannot stress strongly enough that what happened as a result of that period of time from 1959 until now is we ended up with a shortage of skilled trades: that is what has happened.

In addition to that, we have imported—and we have already talked about that. I say to you, without any hesitation, we are seriously grieved with Mr. Axworthy's statement that he will go offshore and bring in more skilled trades. How in the name of God he can stand there and grant permits or say he is going to grant permits when we have all these people out of work, when we are looking at the whole question of skilled trades and sitting back and doing literally nothing about it, and he is still making public pronouncements that he is going to go and grant permits offshore—I do not know how your side of the table feels about it, but I tell you our side of the table, and I am sure a few others are not happy about that statement. It is difficult for us to live with it. It is difficult for us to convince some of the people we have to deal with on the other side of the table that we are all serious about this. But I still maintain that if we can put this thing together as a group, we can come up with the right ideas, the right suggestions, and once the BCNI—and by the way, the Canadian Manufacturers Association is part of the BCNI—once we have put it together and make our first representation to the federal government on what we think should be done, perhaps we as a group should appear before you, rather than just we and they separately. I just make that as a suggestion. We on our side are certainly

[*Traduction*]

façon, ils ont le charme, les occasions, l'entrain, etc. Mais pour la plupart d'entre eux, ce n'est pas le cas. A notre avis, c'est un gaspillage de millions de dollars. Nous l'avons constaté grâce à notre étude de 23 secteurs manufacturiers, et c'était un des domaines qui nous préoccupaient beaucoup.

Pour ce qui est du système scolaire, je crois que ce système n'est pas du tout prêt, et Larry pourra certainement parler de ce sujet plus en détail. Le système scolaire n'est pas programmé, si vous me permettez l'emploi de ce mot, pour résoudre cette question extrêmement complexe de la formation et du recyclage, puisqu'il forme et recycle un grand nombre de personnes dans les mauvais cours. Combien de coiffeurs peut-on former? A un moment donné, les hommes n'étaient pas admissibles au programme de recyclage en coiffure. Ils ont fini par changer les règlements, car beaucoup d'hommes ont décidé qu'ils voulaient devenir coiffeurs. Il y a le polissage des verres optiques, comme je l'ai déjà dit, qui est l'un des pires programmes de formation qui aient jamais été offerts.

Ils n'ont jamais évalué eux-mêmes le système en entier, afin de déterminer sa productivité. S'ils faisaient ce travail, ils se rendraient compte que certains trouvent des emplois pour 6 mois, ou 3 mois, d'autres ne trouvent pas d'emploi, certains trouvent un emploi qui dure 9 mois, un an, ou un an et demi, et puis rien après. Cela ne mène nulle part; ce n'est pas la formation et le recyclage appropriés dont nous parlons. Nous parlons de quelque chose dont les bénéfices dureront toute une vie, quelque chose à la suite de quoi ils seront soudeurs, électriciens, analystes en informatique, quelque chose qui leur donnera un métier ou la formation nécessaire pour continuer dans d'autres domaines.

Je ne peux insister suffisamment sur le fait que, comme résultat de la période se situant entre 1959 et aujourd'hui, nous nous sommes retrouvés avec une pénurie de métiers spécialisés: Voilà ce qui est arrivé.

En plus, nous avons importé, et nous en avons parlé déjà. Je vous dis sans hésitation que l'affirmation de M. Axworthy, à savoir qu'il irait à l'étranger pour faire entrer ici des ouvriers qualifiés, nous a blessés énormément. Gand Dieu, comment peut-il accorder des permis, ou dire qu'il va accorder des permis, quand nous avons tellement de Canadiens en chômage, quand nous étudions toute cette question des métiers spécialisés, pour ensuite ne faire absolument rien; il fait toujours des déclarations publiques, pour dire qu'il ira accorder des permis aux étrangers; je ne sais pas quelle est votre opinion là-dessus, mais je peux vous dire que de notre côté de la table, nous ne sommes pas du tout contents de cette déclaration, et je suis sûr que d'autres sont d'accord avec nous. Il nous est très difficile de l'accepter. Nous avons de la difficulté à convaincre certaines des personnes de l'autre côté de la table, avec qui nous devons faire affaire, que nous sommes très sérieux à l'égard de cette question. Mais je prétends toujours que si nous pouvons travailler en groupe, nous trouverons les bonnes idées, les bonnes suggestions, et une fois que le BCNI,—en passant, l'Association des manufacturiers canadiens en fait partie,—sera mis sur pied et que nous aurons fait notre première intervention auprès du gouvernement fédéral sur les mesures que nous croyons nécessaires, nous devrions peut-être compa-

[*Text*]

prepared to talk to the people we are talking to, and they could listen to what we have to offer and how much we want to help in these areas, if we can get it off the ground. I might also say that we are lobbying the provinces to indicate to them what we would like to see put into place.

• 2135

The Chairman: Gilles, it is 9:35; there are others who want to ask . . .

Mr. Marceau: Okay.

The Chairman: Bruce do you have some questions?

Mr. Lonsdale: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: May I remind the committee and the witnesses that it is 9:35. Could we have our questions more explicit and the answers pointed. We have learned a lot but we have to make the most of our time.

Mr. Lonsdale: Thank you, Mr. Chairman. I think the discussion so far has been very interesting and certainly very stimulating, and I congratulate the CLC for the amount of time and effort they put into this.

I want to go back again to the education because it is probably the biggest problem we are going to encounter, probably the hardest one to resolve as well because we are going to have to somehow convince the provinces, who are responsible for educational training and educational programming in this country, to set up training courses whereby people are not taught hobbies but are taught skills. What we have been doing in the last ten years or so is teaching people hobbies at evening school. I think we have found that we have been keeping our children in school for too long, encouraging and emphasizing the white collar part of it. That is something that we are going to have to look at. Do you have any idea how we are going to be able, first of all, to convince the provinces to adjust their training programs, their educational programs, and how we are going to allow each and every province to do that kind of thing because if we are going to have the province of Ontario or the province of Alberta . . .

The Chairman: Excuse me, Bruce.

Mr. Lonsdale: Am I not being picked up over there?

The Chairman: To record the proceedings for the *Hansard* it is not just to be heard, but to record. Do not start all over though. You can see the House of Commons staff after.

Mr. Lonsdale: Okay. That is one question I have: how do you envision some kind of co-operation to get the provinces to act responsibly in this respect because, you know, it is going to be a very touchy subject; school boards are getting those kinds of emphasis in their local areas; small towns already recognize the kinds of skills that they are going to need. How are you going to tell you school board to change their emphasis, their

[*Translation*]

raître ici en tant que groupe plutôt qu'en deux fois, séparément. Ce n'est qu'une proposition. D'un autre côté, nous sommes évidemment prêts à discuter avec les personnes avec qui nous parlons; elles pourraient écouter ce que nous avons à offrir et voir l'importance de l'aide que nous voulons offrir dans ces domaines, si nous réussissons à mettre sur pied ce conseil. Je précise aussi que nous effectuons des pressions sur les provinces, afin de leur laisser savoir ce que nous aimerions voir mis en place.

Le président: Gilles, il est 21h35 et il y en a d'autres qui veulent poser des . . .

M. Marceau: C'est bien.

Le président: Bruce, avez-vous des questions?

M. Lonsdale: Je vous remercie, monsieur le président.

Le président: Je me permets de rappeler au Comité et aux témoins qu'il est 21h35. J'aimerais donc que les questions soient plus explicites et plus précises. Nous en avons appris beaucoup, mais nous devons tirer le maximum du temps qui nous est alloué.

M. Lonsdale: Je vous remercie, monsieur le président. A mon avis, jusqu'à maintenant, la discussion a été très intéressante et assurément très stimulante. Je désire également féliciter le Congrès du travail du Canada pour le temps et les efforts qu'il a consacrés à cette entreprise.

J'aimerais maintenant revenir à la question de l'éducation, car j'estime que c'est probablement le problème le plus important auquel nous ferons face. Ce sera probablement également le plus difficile à résoudre, étant donné qu'il faudra convaincre les provinces, de qui relèvent l'enseignement et l'établissement des programmes éducatifs dans notre pays, de créer des cours de formation permettant d'apprendre des métiers et non des passe-temps. Or, depuis environ dix ans, les cours du soir enseignent des violons d'Ingres aux gens. Je crois que nous nous sommes rendu compte que nous avons gardé nos enfants à l'école trop longtemps, en encourageant et insistant surtout sur l'aspect col blanc de cette éducation. C'est donc quelque chose qu'il faudra examiner. Par conséquent, avez-vous une idée de la façon dont nous pourrons, premièrement, persuader les provinces d'adapter leurs programmes de formation, leurs programmes d'enseignement, et de la façon dont nous permettrons à chacune des provinces de le faire, car si l'Ontario ou l'Alberta . . .

Le président: Excusez-moi, Bruce.

M. Lonsdale: Est-ce qu'on m'entend là-bas?

Le président: Pour que les interventions soient consignées à des fins de publication, il est nécessaire non seulement d'être entendu, mais encore d'être enregistré. Ne recommencez pas depuis le début, toutefois. Vous rencontrerez le personnel de la Chambre des communes par après.

M. Lonsdale: C'est bien. C'est une des questions que je me pose, à savoir comment on envisage d'obtenir une collaboration quelconque, afin que les provinces agissent de façon responsable à cet égard, car vous n'ignorez pas que ce sera un sujet très délicat. En effet, les conseils scolaires subissent ce genre de pressions dans leur région; les petites villes entrevoient déjà le genre de compétences dont elles auront besoin. En consé-

[*Texte*]

direction because they have teachers there who were supposedly trained to teach people in certain kinds of skills. What do you do with those teachers? They again become redundant, and that is the biggest problem. Is there any indication what can be done with respect to changing the educational system?

Ms. Carr: We are going to have to start retraining teachers.

Mr. Wagg: I have an idea what to do with the teachers. But how are we going to do that? You know, at 9:45 we have hit really the nub of whether all this is going to work or whether it is not, and the question of how in a national concept you are able to get the provinces, who have the jurisdiction in education, to react.

One way is the old system of some public pressure. As you may be aware, the council of ministers of education meet annually, I believe. Until recently it was a very secret affair and nothing very much came out of it. But about four years ago they asked the OECD to come to Canada to examine the education system. The OECD examiner's report, of which I am sure you can get copies—we have some, but I do not have one with me—but one of the damning things when they talked about in Canada was the lack of cohesion or co-ordination in the whole educational system and this ties right into the vocational aspect as well as the general education itself.

If this examiner's report were better known—we tried our best to get it known at that time; it seems like a pretty dead issue. It is something the committee might well look at because it is one method that I see of being able to put on the provinces their own examiner's report, because they were the ones that requested it, which is really a damning document in many respects to our education system. Some of the questions that you raised they raise within the report itself, and I do not know how you can, under our system, maintain this. One thing I do know, that in the community colleges that in the other programs that we are doing, not just the ones like winter works that are short term, there are many seats sold at community colleges in the province of Ontario, in particular, where I am more aware of the situation, which are only sold as seats to fill up those courses, and I suspect to keep the revenue up within the college. Certainly the federal government who does the funding has the hammer in thoses cases, in my opinion, and there should be some way of using that hammer in a good old collective bargaining process of getting some agreement on some of the other tie ins that would come out of the educational system. You cannot just look at and talk about employment and manpower—you have got to be careful of that word these days, but I guess I am too old to forget whatever the new word is, personpower—and you cannot just ignore the fact that there are some federal grants and other things that can be used on the provinces. In Ontario, I appeared before a committee not too long ago, where both management and labour were very unhappy with the community colleges and, as I recall, there was a community college president there who was talking about a wonderful course he had designed for somebody,

[*Traduction*]

quence, comment pourra-t-on demander à un conseil scolaire de modifier son orientation, compte tenu du fait que ses enseignants doivent donner une formation dans un domaine précis? Que fera-t-on de ces derniers? Ils deviennent superflus, ce qui constitue le problème le plus sérieux. A-t-on une idée de la façon dont on peut procéder pour modifier le système d'enseignement?

Mme Carr: Il nous faudra commencer à recycler les enseignants.

M. Wagg: J'ai une idée sur le sujet, mais comment allons-nous faire? Vous savez, à 21h45, nous venons de frapper le nœud du problème, c'est-à-dire si cela fonctionnera ou non. Et comment on fera accepter une idée d'application nationale aux provinces, qui ont compétence en ce domaine.

L'un des moyens éprouvés auxquels on peut recourir, c'est celui des pressions publiques. Vous n'ignorez pas que le Conseil des ministres de l'Éducation se réunit tous les ans, je crois. Jusqu'à maintenant, ce qui s'y déroulait demeurait très secret, et cela ne semblait pas changer grand-chose. Toutefois, il y a quatre ans environ, on a demandé à l'OCDE de venir au Canada afin d'étudier notre système scolaire. Le rapport de l'OCDE, dont je n'ai pas d'exemplaire en main, faisait état du manque de cohésion et de coordination dans l'ensemble du système scolaire. Or, cette remarque a également trait à l'aspect de la formation professionnelle, aussi bien qu'à celui de l'éducation générale.

Si l'on connaissait davantage ce document—nous avons fait de notre mieux pour lui assurer une large diffusion lors de sa parution, mais cela semble être demeuré lettre morte. C'est donc quelque chose que le Comité pourrait peut-être examiner, c'est-à-dire rappeler aux provinces le rapport qu'a fait leur propre mandataire, étant donné que ce sont elles qui ont demandé qu'on rédige le document. Or, ce document constitue une critique virulente de bon nombre d'aspects de notre système. A cet égard, certaines des questions que vous avez soulevées l'ont été par le rapport lui-même; je ne vois donc pas comment on peut maintenir un tel état de choses. Je sais toutefois que dans les collèges communautaires, dans les autres programmes, pas seulement les programmes à court terme comme ceux des travaux d'hiver, on vend des sièges, qui ne servent qu'à remplir les classes et, je le soupçonne, à maintenir les revenus de l'établissement d'enseignement; il est question ici de collèges communautaires de l'Ontario. Dans ce genre de cas, comme c'est le gouvernement fédéral qui assure le financement, ce doit être lui qui détient les pouvoirs exécutifs à mon avis. Il devrait y avoir moyen de se servir de ce pouvoir dans un processus de négociation collective afin d'en arriver à une entente quelconque et d'établir une forme de collaboration. On ne peut se contenter d'examiner la situation de l'emploi et de la main-d'œuvre et d'en parler... aujourd'hui, il faut se méfier de ce mot mais je suppose que je suis trop vieux pour utiliser les nouveaux termes, je crois que c'est population active; on ne peut non plus ne pas tenir compte du fait que des subventions fédérales et d'autres moyens peuvent être utilisés lors de ces pourparlers. En Ontario, j'ai comparu dernièrement devant un comité, et j'ai remarqué que les employeurs comme

[*Text*]

and he could not figure why nobody wanted to employ the students when they graduated. Well, managements answer to that was, why did you not consult with us, because we were the employment possibilities in that particular area. That is the only lever I can see here. Maybe Ron knows some others.

Mr. Lang: Well, just a few words on this. It is one of the important questions. There is no doubt about that in my mind, but one of the reasons the private sector got together the CLC and the BCNI was over this very question of jurisdiction. Neither one of us has a jurisdictional axe to grind, so we have taken that initiative. Had the federal government taken that initiative, had the federal government done that, that would have been seen by the provinces, or interpreted by the provinces, as an invasion of their jurisdiction, and quite rightly so. However, the private sector does not have that kind of stigma attached to it, so it seems to me it could be important in the coming constitutional debate that in order to maintain a national presence, and a national co-ordination function in this whole area of manpower and education, that the private sector perform a role here, a national role, which the federal government may not be able to maintain. What I am saying is that this national labour market board has an important constitutional dimension to it that I do not think should be overlooked. We can deliver national programs and maintain that kind of a co-ordination where perhaps the federal government is going to . . .

Mr. Lonsdale: Are you suggesting or maybe I am suggesting—I do not want to put words in your mouth—that perhaps what is required if we cannot get some immediate co-operation from the provinces regarding educational changes, is that the national manpower training council or agency that you are talking about could gradually start taking over the function of training and retraining individuals and that the level of federal funding for provincially subsidized education training programs should be reduced substantially as the impact and the power of this national manpower council or agency becomes—well, as it needs more funding.

Mr. Lang: There could be that possibility, but I think we have a capacity to work with all of the provinces and bring the provinces together in this kind of an agency which the federal government, and employment and immigration cannot now do.

Mr. Lonsdale: I agree with that except I would hate to see the employees in the private sector putting money into a training program and the federal government still subsidizing

[*Translation*]

les travailleurs étaient insatisfaits de la façon dont fonctionnaient les collèges communautaires. Je me souviens que le président d'un de ces collèges y assistait; il a parlé d'un cours remarquable qu'il avait conçu pour quelqu'un, et il se demandait pourquoi les étudiants qui l'avaient suivi ne trouvaient pas d'emploi. Les employeurs lui ont demandé pourquoi il ne les avait pas consultés puisque ce sont eux qui représentaient les possibilités d'emploi dans la région. Enfin, ça me paraît être le seul levier dont nous disposions. Ron en connaît peut-être d'autres.

M. Lang: Eh bien, quelques mots seulement là-dessus. Il s'agit d'une question importante, cela ne fait pas de doute. Toutefois, l'une des raisons pour lesquelles le secteur privé, le Congrès du travail du Canada et le Conseil des hommes d'affaires sur les questions nationales *Business Council on National Issues* se sont réunis, c'était pour discuter de cette question des compétences. Comme aucun d'entre nous ne poursuit de but personnel sur ce plan, nous avons donc pris cette initiative. S'il s'était agi du gouvernement fédéral, nul doute que les provinces auraient considéré le geste comme une ingérence dans un domaine relevant de leur compétence, et cela avec raison. Cependant, le secteur privé ne peut être soupçonné de cela et, par conséquent, à mes yeux, il serait important de maintenir une présence au niveau national lors des discussions constitutionnelles et d'assurer un rôle de coordination à l'échelle nationale quant à cette question de la main-d'œuvre et de l'éducation. Ainsi, le secteur privé pourra peut-être s'acquitter de fonctions que le gouvernement fédéral ne peut assumer. Là où je veux en venir, c'est que cette commission nationale de la main-d'œuvre a une dimension constitutionnelle importante qu'on ne devrait pas négliger. Nous sommes en mesure de mettre en œuvre des programmes nationaux et d'assurer une certaine forme de coordination alors que le gouvernement fédéral va peut-être lui . . .

M. Lonsdale: Êtes-vous en train de dire ou peut-être suis-je en train de dire . . . je ne veux pas vous faire dire ce que vous ne dites pas . . . que ce qu'il faudrait, s'il est impossible d'obtenir la collaboration immédiate des provinces pour ce qui est des modifications à apporter au système d'enseignement, c'est que le Conseil national de formation de la main-d'œuvre *National Manpower Training Council* ou un autre organisme se charge progressivement des fonctions de formation et de recyclage des particuliers et qu'on réduise sensiblement la participation du gouvernement fédéral au financement de programmes provinciaux de formation au fur et à mesure que les répercussions de l'action de ce Conseil deviendraient . . . c'est-à-dire, au fur et à mesure où il faudrait augmenter les crédits qu'on lui accorde.

M. Lang: C'est une possibilité mais je crois que nous sommes capables de travailler de concert avec toutes les provinces et de les rassembler au sein d'un organisme de ce genre, ce que le gouvernement fédéral et le ministère de l'Emploi et de l'Immigration ne sont pas maintenant en mesure de faire.

M. Lonsdale: Je suis d'accord avec cela, sauf que je n'aimerais pas voir les employés du secteur privé contribuer à un programme de formation alors que le gouvernement fédéral

[*Texte*]

the provinces for the same kind of educational mess we have now.

Mr. Lang: Well, the . . .

Mr. Lonsdale: And I am afraid we will just have . . .

Mr. Lang: The money the federal government is spending now is coming from the private sector, through employee-employer contributions on unemployment insurance. The cost of manpower administration services has now been transferred to the unemployment insurance, too. I think, if you look at the programs, by the end of this year, the private sector will be paying 80 per cent of the costs of these programs and the federal government perhaps 20 per cent out of general revenue. That is an important point to make. If we are paying for the programs, we ought to have a hell of a lot more say in their administration and their running.

• 2145

Mr. Lonsdale: I could stay on the educational aspect for some time, Mr. Chairman, but perhaps I will leave that to be pursued at other meetings because it is getting late.

I just want to maybe strike on two points. The question of seniority in terms of where the more senior apprentices stay on while the younger members, who suddenly have just come on stream, may have to be laid off, is there a possibility that a shorter work week for the individuals may assist in that respect, whereby the more senior member can reduce some of his hours in order to allow the junior member to have more hours to be trained? That way, the burden on the employer is not going to be any greater or any less with respect to employment and with respect to providing properly trained individuals for the future. Is there some indication that perhaps that is going to meet with the co-operation of the Canadian Labour Congress?

Mr. R. Lang: The Canadian Labour Congress and organized labour in Canada has been opposed to the concept of work sharing. We think that is sharing the unemployment, not sharing employment. If you are looking Manpower program, I think you have to, will be compelled to, look at them in terms of a full-employment policy because otherwise you are going to be planning for unemployment. And when your thinking gets into the mold of planning for unemployment rather than full employment, you start looking at things such as work sharing, you start looking at such things as make-shift Manpower programs.

Mr. Lonsdale: If we cannot do it that way, then can we extend the age of retirement to 65 or 70 so that the older tradesmen can continue to work with the younger people, that we just do not force them out of the workforce at age 60 and lose all the skills, ability and the experience that man has? Can you work it in that respect? That is something which has been recommended by the Croll Commission on Retirement. They are talking about a longer period of employment, life employment, I suppose, rather than retiring them too early. Is that a possibility you could accept?

[*Traduction*]

continuerait à subventionner les provinces pour qu'elles maintiennent les mêmes services éducatifs incohérents que ceux auxquels nous avons droit à l'heure actuelle.

M. Lang: Eh bien, les . . .

M. Lonsdale: Et je crains que nous n'aurons . . .

M. Lang: Les fonds que le gouvernement fédéral dépense à l'heure actuelle proviennent du secteur privé, par l'entremise des contributions des employés et des employeurs au régime de l'assurance-chômage. Le coût des services d'administration de la main-d'œuvre a également été transféré au service d'assurance-chômage. Par conséquent, si on examine les programmes, d'ici la fin de cette année, le secteur privé en assumera 80 p. 100 des coûts alors que le gouvernement fédéral n'y contribuera que 20 p. 100, et ce, à même ses recettes globales. Je crois qu'il s'agit d'un aspect important, qu'il faut préciser; si c'est nous qui payons pour les programmes, nous devrions avoir un droit de regard beaucoup plus marqué pour ce qui est de leur administration et de leur fonctionnement.

M. Lonsdale: Monsieur le président, je pourrais m'attarder sur l'aspect éducationnel assez longtemps, mais je vais peut-être remettre cela à une autre réunion étant donné qu'il se fait tard.

Je veux simplement rappeler deux choses. Premièrement, la question de l'ancienneté lorsque les apprentis de longue date demeurent alors que les plus jeunes risquent d'être mis à pied. Dans une telle situation, serait-il possible d'envisager comme solution d''écourter la semaine de travail, de sorte que les anciens, travaillant moins, permettent aux plus jeunes de bénéficier de quelques heures de formation de plus? Il n'en coûtera pas plus ni moins à l'employeur pour ce qui est des employés ou pour ce qui est de la formation des derniers arrivés. Est-il possible que cela obtienne la collaboration du Congrès du travail du Canada?

M. R. Lang: Le Congrès du travail du Canada et les syndicats canadiens se sont opposés à l'idée du partage de l'emploi. Nous estimons qu'il s'agit non pas du partage de l'emploi, mais du partage du chômage. Si vous étudiez les programmes de main-d'œuvre, je crois qu'il nous faudra le faire dans l'optique d'une politique du plein emploi, autrement il s'agira d'une planification du chômage. Lorsqu'on en arrive à penser à planifier le chômage plutôt que le plein emploi, on commence à examiner des choses comme le partage de l'emploi, à des programmes de main-d'œuvre uniquement palliatifs.

M. Lonsdale: Si nous ne pouvons pas faire cela, nous pouvons peut-être déplacer l'âge de la retraite, le faisant passer de 65 à 70 ans, afin que les ouvriers qualifiés plus âgés puissent continuer à travailler avec les plus jeunes et que nous ne les forcions pas à quitter la population active à 60 ans en perdant l'avantage de leurs compétences, leurs capacités et l'expérience qu'ils ont acquise. Pouvez-vous tenir compte d'une telle proposition? C'est d'ailleurs quelque chose qui a été recommandé par la Commission Croll sur la retraite. Il y est question d'une période d'emploi plus longue, d'un emploi à vie,

[*Text*]

Ms. Carr: You might find an area for those skilled tradesmen to be teachers.

Mr. Lonsdale: That is a possibility, too.

Ms. Carr: But I think that if we continue to think in a negative aspect then we are only kidding ourselves. As I started with in our opening remarks, full employment is our priority and one which I am sure is yours.

Mr. McDermid: What is your definition of full employment?

Ms. Carr: Full employment is a job for everyone who wishes to have a job, a right for everyone who wants a job. The sad thing about it is that the upward adjustment in the unemployment insurance rate, which triggers, has now been moved from 4 per cent to an eight-year moving target, and what has happened is that you have now moved higher the question of what percentage we could accept for unemployment, and as a nation of 24 million people, if we have reached that far yet, that is ridiculous. It is just absolutely ridiculous in a country that can be developed to be one of the most productive, most progressive countries in the world.

Mr. Lonsdale: My last point, Mr. Chairman, and that will be all. If we have a question with the jurisdictional problems between provinces with respect to educational training, what about the jurisdictional problems between union memberships in different provinces and regions and, in particular, the differences between trades and industries? Is there some possibility that the Canadian Labour Congress would be prepared to have what they call a completely portable union membership whereby you can work in one province or the other, or your trade can move from one industry to the other, if it is basically the same skill?

Mr. Wagg: We do. We have portable union membership. The problem which I think you are now alluding to is legislation in different provinces which brings about this prohibition in this particular area.

Mr. Lonsdale: So it is still basically a provincial problem causing that, not necessarily the union itself.

The Chairman: Ms. Carr, how long can you stay? The bells will right at 10:30 p.m.

Ms. Carr: We have a meeting with the Minister of Labour at 9 o'clock tomorrow morning so we can stay until then.

Mr. McDermid: We are not bargaining, we are just discussing here.

Ms. Carr: I am a pretty good negotiator, I want you to know that before you start.

The Chairman: There are not many more questions, but I hate to cut it off right at 10 o'clock.

Ms. Carr: I think we can stay until you wish us to leave.

[*Translation*]

je suppose, plutôt que d'une retraite forcée. Ce genre de proposition vous paraît-elle acceptable?

Mme Carr: Il se peut qu'on recoure à ces ouvriers qualifiés comme enseignants dans certains domaines.

M. Lonsdale: Ça aussi, c'est une possibilité.

Mme Carr: J'estime toutefois que si nous continuons à penser de façon négative, nous ne ferons que nous leurrer. Comme je l'ai déjà mentionné dans mes remarques préliminaires, le plein emploi demeure notre priorité et la vôtre aussi, j'en suis certaine.

M. McDermid: Qu'entendez-vous par plein emploi?

Mme Carr: Le plein emploi est un emploi pour quiconque en cherche, le droit à l'emploi pour quiconque le désire. Ce qu'il y a de triste, c'est le rajustement à la hausse du taux de l'assurance-chômage—ce dernier a été déplacé de 4 p. 100 à un objectif mobile établi sur huit ans—qui a des conséquences déplorables. Cela veut dire que le pourcentage acceptable de chômage a été révisé à la hausse. Or, pour une nation de 24 millions d'habitants, si nous en sommes déjà là, c'est complètement ridicule, compte tenu du fait que nous vivons dans un pays qui peut devenir l'un des plus productifs et l'un des plus progressistes au monde.

M. Lonsdale: Dernière intervention, monsieur le président, ce sera tout. S'il y a des problèmes de compétences avec les provinces quant à la formation, qu'en est-il des problèmes de juridiction découlant de l'affiliation à des syndicats situés dans des provinces ou des régions différentes et, en particulier, des distinctions qu'on établit entre les métiers et les industries? Le Congrès du travail du Canada entrevoit-il peut-être de créer une affiliation syndicale mobile, valable, qu'on travaille dans une province ou dans une autre, dans une industrie ou dans une autre, si le même travail y est effectué?

M. Wagg: Oui, nous sommes dotés d'un tel système, nous avons une affiliation syndicale mobile. Je crois que la question à laquelle vous faites allusion est la législation en vigueur dans différentes provinces, laquelle entraîne des interdictions de travailler dans un domaine particulier.

M. Lonsdale: Il s'agit donc, fondamentalement, encore d'un problème à l'échelle provinciale et qui n'est pas causé par les syndicats.

Le président: Madame Carr, pendant combien de temps pouvez-vous encore rester? La sonnerie commencera à retentir à 22 h 30.

Mme Carr: Nous devons rencontrer le ministre du Travail demain à 9 heures; nous pouvons donc demeurer ici jusque là.

M. McDermid: Vous savez, nous ne sommes pas en négociation, nous ne faisons que discuter.

Mme Carr: Je suis plutôt bonne négociatrice, je tiens à vous le dire avant que nous commencions.

Le président: Il ne reste pas beaucoup d'autres questions, mais je n'aime pas couper la discussion à dix heures juste.

Mme Carr: Je crois que nous pouvons rester aussi longtemps que vous le voudrez.

[*Texte*]

The Chairman: I have some questions and then there may be a few strays that were not finished on the first round, and Mr. Baker might want to ask some.

• 2150

In your proposal for the grant levy system and a national training board, which, from what I understand now, would include sub boards for sectors and regions, and so on. This was discussed at the last meeting with the CMA and I want to have your response to their objection. They say they objected to the grant levy system because it was another form of tax, which was imposed upon those who were doing a good job as well as those who were not. For example, they had with them that day representatives of The Steel Company of Canada Limited and Noranda Metal Industries Limited. They said—and I am not in a position to evaluate this so far—that they are doing quite a bit of training and they were very critical of other employers who were not. They said: In the grant levy system, why should we give our money to a board that is, in turn, going to give it back to us and we lose the capacity of dealing with that money to invest and earn interest, and so on? So they were critical in that respect. They were also critical of it in that they thought—and I see that you have moderated it to a certain extent—that system the boards and the grant levy system, should only be used in the sectors where there were serious problems with training. You yourself said that you could not see it operating in areas where there were no difficulties.

Mr. Lang: The mining industry is one that is having real problems, so is the forest products industry.

The Chairman: That may be. But I would just like to hear your response to their comments. The principal basis is, why tax those—they call it tax—that are doing a good job, whoever they may be, whether it is Noranda, or not, or The Steel Company of Canada Limited, or not.

Mr. Lang: They are not actually being taxed, because if they are doing a good job they will get it back, and it is even conceivable that if they are doing more training than what is required they could receive more back in grants than what they are paying in levies. So there is no real tax and, from our viewpoint, training is an employer responsibility.

The Chairman: They agreed, those people who were here, that it is, but they are saying: I want to do training, I am willing to put the money into it, therefore why should I give my money to the boards and they keep it? You have set up a bureaucracy that goes about collecting this from me and then they give it back to me, and in the meanwhile I have lost the use of that money for a period of time.

Mr. Lang: No matter how much training they may do, no matter how well they may do it, in the mining sector or any other, it comes back to the same point, that they have not done it in the past, they are not doing it, in our opinion, at the present time . . .

[*Traduction*]

Le président: Pour ma part, j'ai certaines questions à poser, puis certaines questions du premier tour auxquelles il n'a pas été répondu pourront peut-être être reposées à nouveau, et enfin, M. Baker pourra peut-être en poser.

Il a été question lors de la dernière réunion du Comité avec l'Association des manufacturiers canadiens de votre proposition visant la création d'un système de subventions et de prélèvements de contributions et d'une commission nationale de formation, qui inclurait, si je comprends bien, des sous-commissions pour chaque secteur et chaque région. Je voudrais savoir ce que vous pensez des objections des représentants de cette association. Selon eux, le système des subventions et des prélèvements de contributions revenait à une forme d'imposition. Ceux qui faisaient un bon travail comme ceux qui faisaient un mauvais travail y étaient soumis. Il y avait des gens de *Steel Company of Canada Limited* et de *Noranda Metal Industries Limited*. Ils prétendaient, je ne suis pas en mesure de le vérifier, faire beaucoup dans le domaine de la formation et critiquaient les employeurs qui ne faisaient rien. Ils demandaient pourqoi, avec un système de subventions et de prélèvements de contributions, ils donneraient leur argent à une commission qui se contenterait de le leur rendre. Entre-temps, ils perdraient l'usage de cet argent, les intérêts et le reste. Ils estimaient également, et je constate que vous avez quelque peu assoupli votre attitude à cet égard, que le système des commissions et des subventions et prélèvements de contributions ne devait être utilisé que dans les secteurs où il y avait de graves problèmes au niveau de la formation. Vous avez dit vous-même tout à l'heure que vous n'en voyiez pas la nécessité dans les secteurs où il n'y avait pas de difficulté.

M. Lang: Le secteur minier ainsi que le secteur des produits forestiers sont deux secteurs où il y a de graves problèmes.

Le président: C'est possible. Nous aimerions quand même savoir ce que vous pensez de leurs objections. Ils voient là une sorte d'impôt. Ils prétendent faire un bon travail que ce soit à la Noranda ou à la *Steel Company of Canada Limited*.

M. Lang: Ils ne sont pas imposés puisque s'ils font un bon travail, ils sont récompensés. S'ils font plus que leur part en matière de formation, ils reçoivent plus que leur part de subventions. Il ne s'agit donc pas d'un impôt, d'autant plus que selon nous, la formation est la responsabilité de l'employeur.

Le président: Les représentants de l'industrie qui étaient ici étaient d'accord. Ils disaient seulement que s'ils avaient des programmes de formation, s'ils étaient prêts à y investir des fonds, il n'y avait pas de raison qu'ils donnent de l'argent à des commissions. Ils voyaient là une bureaucratie qui avaient pour tâche de percevoir des fonds pour simplement les rendre à l'industrie. Entre-temps, l'industrie perdait l'usage de cet argent pendant un certain temps.

M. Lang: Quelle que soit l'importance de leurs programmes de formation, quels que soient leurs succès, dans le secteur minier ou ailleurs, l'expérience a montré que collectivement ils ne se sont pas acquittés de leurs responsabildités dans le passé. Ils ne font pas suffisamment actuellement non plus . . .

[*Text*]

The Chairman: We are setting precedents, not sectors.

Mr. Lang: Well, companies, even compagnies; individual companies that are doing a job are going to lose their skilled trades people, whom they are training and doing a very good job at it, to those sectors which do not. What we are saying is, if it is not done by all companies, if it is not done by all sectors, if it is not done by all provinces, if it is not done a national basis, then it is not going to be successful, it just cannot be successful.

Ms. Carr: i think the CMA—they cannot have their cake and eat it too.

The Chairman: I am just putting it to you that they are concerned with another bureaucracy to collect money and then give it back . . .

Mr. Lang: It is a bureaucracy that they are going to be running themselves, along with labour. It is not a government intrusion.

Ms. Carr: But I do not think they are being honest with themselves when they come to you and say things like that. I have not read their paper, but my staff has read it.

The Chairman: It came out more in the questioning.

Ms. Carr: They are not honest with themselves when they say things like that. First of all, the responsibility is to Canada, that is what we look at it as, it is a responsibility to the Canadian nation as a whole. The new thinking on it—and perhaps the people who came to speak on behalf of The Canadian Manufacturers' Association have not caught up with the new forward viewpoints on this—is that if a company trains someone that does not mean—and I have said this earlier—that they are going to own that person because they have trained him. The person is not going to be obliged to stay there forever, for 40 or 50 years, the way people used to stay on jobs. The priority of their saying, "But we do that already."—they are not looking at it in a positive way. White they are doing that already, as Ron has already indicated, that does not stop me, a person who does not do any training, from offering the job to that same person for whose training they have paid, offer him two or three thousand dollars more and take that person away from them. They are not looking at the aspect of—I am not putting this very well, I think—being part of it, and they know that, being part of a grant levy system. No. 1, that is part of their obligation to the community. No. 2, that certainly will secure the people they train to be in the areas, and it also will secure the situation where those who are not going to train or retrain will get no access to that. So they are getting their money back.

• 2155

The Chairman: It also makes it easier for us to bargain.

Ms. Carr: Sure.

Mr. Lang: By doing the same things in the same old ways, skilled trades training in this country is looked on by employers as a cost rather than an investment, and it is a cost because

[*Translation*]

Le président: Il y a des compagnies, non pas des secteurs.

M. Lang: Les compagnies qui font un bon travail risquent de perdre les hommes de métiers spécialisés qu'elles ont formés aux mains de celles qui ne font rien. Nous disons que si ce ne sont pas toutes les compagnies, si ce ne sont pas tous les secteurs, si ce ne sont pas toutes les provinces, à l'échelle nationale, qui font quelque chose, le programme ne peut pas avoir de succès.

Mme Carr: L'Association des manufacturiers canadiens ne peut pas jouer sur les deux tableaux.

Le président: Je vous dis simplement qu'ils s'inquiètent du fait qu'une nouvelle bureaucratie pourrait être créée, afin de percevoir des fonds qu'elle rendrait simplement . . .

M. Lang: C'est une bureaucratie sur laquelle elles auront la main haute avec le monde syndical. Il ne s'agit pas d'une intrusion du gouvernement

Mme Carr: Je ne pense pas qu'ils soient honnêtes avec eux-mêmes lorsqu'ils vous disent des choses comme celles-là. Je n'ai pas lu leur mémoire personnellement, mais des gens de chez nous l'on lu.

Le président: C'est surtout au cours de la période de questions que le sujet a été débattu.

Mme Carr: Ils ne sont pas honnêtes avec eux-mêmes. Leur responsabilité doit s'exercer vis-à-vis du Canada tout entier. L'industrie admet maintenant, l'Association des manufacturiers canadiens n'est peut-être pas encore rendue là elle-même, que même si une compagnie formait quelqu'un, cela ne signifie pas que cette personne lui appartient à vie. Nous l'avons dit plus tôt. La personne n'est pas obligée de rester à son poste pendant 40 ou 50 ans comme c'était le cas auparavant. Ils prétendent faire quelque chose maintenant, mais ils n'ont pas une attitude positive. Comme Ron l'a indiqué, rien ne m'empêche d'offrir $2,000 ou $3,000 de plus à une personne qui a été formée par quelqu'un d'autre. Les compagnies peuvent donc perdre leurs hommes de métiers spécialisés. Elles ne voient pas cet aspect de la question lorsqu'elles critiquent le système des subventions et de prélèvements de contributions. Premièrement, elles ont une obligation vis-à-vis de la société. Deuxièmement, le système leur donne les gens dont elles ont besoin et écarte les compagnies qui n'ont pas de programme de formation ou de recyclage. Les compagnies qui font quelque chose récupèrent donc leur argent.

Le président: De cette façon, nous sommes mieux en mesure de discuter avec elles également.

Mme Carr: Certainement.

M. Lang: De l'ancienne façon, la formation d'hommes de métiers spécialisés au pays est considérée par les employeurs comme une dépense plutôt qu'un investissement. C'est une

[*Texte*]

they are losing their skilled tradespeople to the competition down the streets. If they can keep them, if the cost is distributed equitably among all employers, then it becomes an investment in skilled trades, just the same as it becomes an investment in a new plant and machinery. Until you can overcome that basic problem you are not going to do the job, and this country is not going to do the job.

The Chairman: To be fair to them, they said the same thing. They were very critical of employers. As a matter of fact, all the recommendations were directed at employers, which disappointed me to a certain extent.

Who would this levy be imposed on? All employers, no matter what the size of their firm?

Mr. Lang: Or whether it is public or private, or Crown corporation; yes.

The Chairman: They were talking about the guy who, for example, may only need one expert electrician. Would he pay into the system too, the same as Canadian General Electric or Dominion Engineering?

Mr. Lang: Again, without getting into the details, it is the concept that we are interested in. That would be a function of the sector board.

The Chairman: Okay.

I want to go on to something else. With respect to the board, at one point someone said, and maybe it was Ms. Carr, that the board's administrative costs, its programms, would be financed by the levies. I suppose what was left would go on grants for the training. But then at another stage one of you said it would be set up possibly under parliamentary legislation, and while the government would have observers at the boards, and would also finance, it would not have a vote. So would part of the financing come from government through taxes or would all of the financing come from the grant levy system?

Mr. Lang: By far the majority of the financing would come from the grant levy system. There would only be, if necessary, a small appropriation from general revenue. In other words, the employer pays the cost of the training. It is not a general tax question. The board should be in large part self-financing.

The Chairman: Mr. Lang, you said something that somewhat surprised me and seemed to contradict some of the other things that were said by your group. I had the impression that you were saying this board, with the participation of industry and labour, would decide on what the needs were in that industry, in that sector, and would make recommendations for the training and so on. In other words, they would do forecasting of what was needed. But then you told me that you did not see how you could forecast more than a year or a year and a half ahead, and I thought if that is the case we seem to be really up against a pretty tough situation. I keep giving this example, but in my area teachers' colleges turn out 55 teachers and five get jobs. Four years ago, unfortunately, somebody either badly counselled those young people or, if they did

[*Traduction*]

dépense parce qu'ils risquent de perdre les hommes de métiers spécialisés qu'ils ont formés au profit de leurs concurrents. S'ils peuvent les garder, si les coûts peuvent être répartis équitablement entre tous les employeurs, la formation devient un investissement au même titre que de nouvelles installations ou de nouveaux outillages. Si vous ne réussissez pas à résoudre ce problème fondamental, vous courez à l'échec. Vous ne pouvez pas faire un bon travail.

Le président: Ils ont été d'accord avec ce point de vue. Ils ont critiqué les employeurs. A vrai dire, toutes leurs recommandations visaient les employeurs, ce qui m'a déçu quelque peu.

De qui seraient perçues les contributions? De tous les employeurs, quelle que soit leur importance?

M. Lang: Qu'ils soient du secteur public ou privé, qu'ils soient des sociétés de la Couronne et le reste, oui.

Le président: Ils donnaient comme exemple l'employeur qui n'aurait besoin que d'un électricien spécialisté. Celui-ci serait-il appelé à contribuer au même titre que la *Canadian General Electric* ou la *Dominion Engineering*?

M. Lang: Nous ne cherchons pas tellement à entrer dans les détails. C'est le concept qui nous intéresse. Ce serait à la commission de secteurs de faire fonctionner le système.

Le président: Très bien.

Je passe à un autre sujet. En ce qui concerne la commission, quelqu'un a dit, je pense que c'était M^me^ Carr, que ses frais d'administration, que ses progrmmes seraient payés au moyen de contributions. Ce qui resterait serait consacré aux subventions en vue de la formation. Mais un autre témoin a parlé de la possibilité qu'une telle commission soit établie par loi du Parlement; le gouvernement, à ce moment-là, aurait des observateurs au sein de la commission et participerait à son fonctionnement mais n'aurait pas droit de vote. Est-ce que le gouvernement serait appelé à payer pour la commission au moyen des taxes ou est-ce que la commission compterait uniquement sur les contributions?

M. Lang: La plus grande partie de son financement serait assurée au moyen du système de subventions et de prélèvements de contributions. Au besoin, les crédits provenant des revenus fédéraux seraient minimes. En d'autres termes, les employeurs paieraient pour la formation. La commission ferait ses frais pour la plus grande partie.

Le président: Monsieur Lang, vous avez dit quelque chose qui m'a surpris et qui a semblé contredire les déclarations antérieures de vos collègues. Si j'ai bien compris, vous avez indiqué que la commission, avec la participation de l'industrie et du mouvement syndical, déterminerait les besoins de chaque secteur et ferait des recommandations concernant la formation. En d'autres termes, la commission essaierait de prévoir les besoins. Or, vous aviez déclaré plus tôt qu'il était impossible de prévoir plus qu'un an, un an et demi à l'avance. Dans ce cas, il y a un problème. Je reviens toujours aux facultés de pédagogie dans ma région qui forment 55 professeurs pour cinq emplois disponibles. Quatre ans auparavant, ou bien ces gens ont été mal conseillés ou bien, s'ils ont été bien conseillés, ils n'ont pas accepté les avis qu'on leur a donnés. N'importe

[*Text*]

counsel them, they did not take their advice, but anybody could have known from the demographic trends that we did not need all those teacher. Then again, I said last week that in nursing a few years ago in Ontario—by the way, we are not just looking at blue collar specialties; we are looking at white collar too—all of a sudden there was an oversupply of nurses; now we have an undersupply in Ontario. I just read that last week. And I can give other examples.

To me, one of the big needs is forecasting. I would like to know who would do it in your system. And once you do the forecasting, if you can get it done, how do you communicate the results of your forecasting where it is needed in the schools, in the education system, in the training programs, to these boards? It seems to me it is a good idea for the boards to do the forecasting and to disseminate, but can you not do it more than a year or a year and a half ahead? I do not mean in specific detail, but are we going to need more people in the energy industries, in oil and exploration, more people in electronics and communications, more people in leisure and recreation? I do not know. That is the question.

• 2200

Mr. Lang: You can forecast for longer than that, but what I am saying is that the longer lead time in which you forecast the less likely it is that your projections are going to be the correct ones. I am saying that with accuracy you can do it a year in advance. It would be the boards themselves, in their particular sector industry, which would canvas all the employers in that sector on what their skilled trades needs are going to be in that plant. After aggregating them all they would know exactly what they would need for the next year and how many apprentices to bring on stream and to work through the community colleges at the first, second, third and fourth-year levels of skilled trades training.

It would be the boards that would do that, it would be the boards that would deliver the programs and it would be the boards that would be liaising with the community colleges on what the level of education should be in the programs. In other words, the boards themselves would write the programs which would be taught in the community colleges to coincide with what the needs of that industry were. They would set the minimum requirements that had to be taught and had to be met.

They would also, in the second, third and fourth year of the employer's own on-the-job training programs, the inspectors would also, on behalf of the boards, inspect those training programs to make sure that the minimum standards were being met. If the minimum standards were being met, then they would receive the grant for that training. If the minimum standards were not being met, then they would not receive the grant for the training, the employers would not. So that that is the way that you maintain the standards and when you come out at the end of that kind of system you are a journeyman who can . . .

Ms. Carr: Stand up with pride.

[*Translation*]

qui était en mesure de savoir quelles étaient les tendances démographiques et de prévoir qu'on n'aurait pas besoin de tant de professeurs. Comme je l'ai dit la semaine dernière, c'était la même chose il y a quelques années pour les soins infirmiers en Ontario. Il n'y a pas que les cols bleus qui sont visés; les cols blancs le sont aussi. Il y a eu un surplus d'infirmières à un moment donné. Maintenant, ou en manque. Je le lisais la semaine dernière. Je pourrais donner d'autres exemples.

Pour moi, le plus important, c'est l'établissement de prévisions. J'aimerais savoir comment cela se ferait avec votre système. Egalement, en supposant que des prévisions soient possibles, comment pourraient-elles être communiquées aux écoles, au système scolaire, à ce genre de commission chargée d'établir des programmes? Il me semble que la commission devrait établir des prévisions et les communiquer aux intéressés, mais comment pourrait-elle procéder s'il est impossible de prévoir plus d'un an, un an et demi à l'avance? Il ne s'agirait pas d'entrer dans le détail, mais de voir si le secteur de l'énergie, du pétrole et de l'exploration, de l'électronique et des communications, des loisirs et de la récréation auront besoin de plus de gens à l'avenir. C'est la question que je me pose.

M. Lang: Vous pouvez prévoir sur une plus longue période, mais plus votre période est longue, moins vos prévisions risquent d'être exactes. Je dis que vous pouvez prévoir avec exactitude un an à l'avance. Ce serait aux commissions de voir, auprès des employeurs de leur secteur, quels sont les besoins pour les métiers spécialisés. Une fois qu'elles auraient fait le compte, elles sauraient exactement quels seraient les besoins pour l'année qui vient et combien d'apprentis pourraient être embauchés. Les commissions travailleraient en collaboration avec les collèges communautaires afin de déterminer l'enrôlement aux première, deuxième, troisième et quatrième années des cours.

Ce serait les commissions qui feraient le travail, qui établiraient les programmes, qui communiqueraient avec les collèges communautaires afin que ceux-ci règlent leurs programmes en conséquence. En d'autres termes, ce serait les commissions elles-mêmes qui créeraient les programmes enseignés dans les collèges communautaires selon les besoins qu'elles auraient perçus dans l'industrie. Les commissions iraient même jusqu'à établir les normes minimales touchant les cours.

Les inspecteurs des commissions s'assureraient également aux deuxième, troisième et quatrième années des programmes de formation en cours d'emploi des employeurs que les normes sont respectées. Dans les cas où elles ne le seraient pas, les employeurs ne recevraient plus les subventions au titre de la formation. Les employeurs se verraient priver des subventions s'ils ne respectaient pas les normes établies. Le système comporterait donc des normes et produirait des hommes de métier qui . . .

Mme Carr: Ils pourraient être fiers de ce qu'ils ont accompli.

[*Texte*]

The Chairman: That sounds reasonable to me. I have some questions now that maybe Ms. Eady might answer.

One of our largest areas of unemployment is with respect to women. I would like to know from the CLC, where you see barriers, who is responsible for the barriers in certain areas which are called traditional men's work, and we do not know really why they are traditional men's work today. For example, why do we not see more women pilots for CP Air and Air Canada? Why do we not see women as enginemen on the CPR and the CNR? Why do we not see women operating caterpillars and large equipment? I pointed out when I was Minister of Indian and Northern Affairs I saw a lot of women in the Yukon and up north driving these large, large trucks, earth movers and everything else. You do not see it in the south. Is it the unions, is it the employers? I am not talking of things that require a lot of muscle. These types of machines really require dexterity and women can run them just as well as men. They can drive planes, they can run locomotives, and these are highly paid jobs. Why are women not in these jobs?

Ms. Eady: I think if you want just a one-word answer, it would be discrimination. If you want a longer answer, it is a combination of things. It is a combination of the employer not seeing women in those jobs, and I do not think women see themselves in them either, in good measure.

The Chairman: How is it in the north?

Ms. Eady: In the north there is a labour shortage, by and large. In northern Manitoba, when I lived in Manitoba, the mining companies did begin to hire women into the refining process and so on, rather than in the office, in clerical. The reason was that there is a 400 per cent turnover among employees in mining and they thought, well, they would try this. They were being pushed and prodded by various women's organizations, by the Women's Bureau in the Department of Labour which I headed at the time, and it was because there was an economic shortage, or just a shortage of people to do those jobs, initially. I think it has not happened in the south because if there are men available, employers still hire men. Also, you have to . . .

The Chairman: What is the union's attitude to this?

Ms. Eady: The union, again, is not the one that does the hiring and the recruiting and I think it is important to make that distinction.

The Chairman: There is no problem with the union?

Ms. Eady: No. In fact, in northern Manitoba it was the steelworkers' union that encouraged the companies to have women go into those kinds of jobs.

There is no doubt they can perform them , there is no doubt in my mind at all. They are doing so. But I think in terms of seeing women as pilots and the numbers who apply, they are

[*Traduction*]

Le président: Cela me semble raisonnable. J'aimerais maintenant poser quelques questions à M^me^ Eady.

Un des secteurs où le chômage est le plus répandu est celui des femmes. Si le CTC a pu identifier des obstacles à l'emploi des femmes, qui en est responsable, qui les empêche de travailler à des tâches traditionnellement réservées aux hommes? Nous ne savons pas encore aujourd'hui pourquoi ces tâches ont été réservées aux hommes. Par exemple, pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes pilotes au service de CP Air ou d'Air Canada? Pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes mécaniciens à CP Air et au CN? Pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes conducteurs de machines lourdes? Lorsque j'ai été ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien, j'ai souvent eu l'occasion de voir des femmes conduire de gros camions et des machines lourdes dans le Yukon et dans le Nord. Il n'y en a pas dans le Sud. Est-ce la faute des syndicats ou des employeurs? Je ne parle pas ici d'emplois qui nécessitent de la force physique. Ce qu'il faut, c'est de l'habilité pour conduire ces machines et les femmes peuvent le faire aussi bien que les hommes. Elles peuvent piloter des avions, conduire des locomotives. Ces emplois sont bien rémunérés. Pourquoi les femmes n'y ont-elles pas accès?

Mme Eady: La réponse en un mot est la discrimination. Si vous voulez une réponse un peu plus longue, je vous dirai que cette situation tient à un certain nombre de facteurs. Les employeurs ne voient pas les femmes occuper ces emplois et les femmes elles-mêmes, pour la plupart, ne se considèrent pas capables de les occuper.

Le président: Comment se fait-il que la situation soit autre dans le Nord?

Mme Eady: Dans le Nord, il y a pénurie de main-d'œuvre de façon générale. Dans le nord du Manitoba, lorsque j'y étais, les compagnies minières commençaient à engager des femmes pour leurs usines de raffinage et le reste. Elles ne leur réservaient pas que le travail de bureau. La raison en était qu'il y avait un roulement de 400 p. 100 chez les employés des mines. Les compagnies voulaient essayer autre chose. Elles étaient encouragées par les organismes s'occupant de l'avancement de la femme, par le Bureau des femmes du ministère du Travail que je dirigeais à l'époque, mais elles réagissaient surtout à une pénurie de main-d'œuvre. La même chose ne s'est pas produite dans le Sud parce que dans le Sud, lorsqu'il y a des hommes disponibles, les employeurs embauchent des hommes. Il faut également se rappeler . . .

Le président: Quelle est l'attitude des syndicats à cet égard?

Mme Eady: Je répète que ce ne sont pas les syndicats qui font l'embauche et le recrutement. Il faut bien faire la distinction.

Le président: Les syndicats n'y voient pas d'inconvénients?

Mme Eady: Non. Dans le nord du Manitoba, c'est même le Syndicat des travailleurs de l'acier qui a encouragé les compagnies à embaucher des femmes à ce niveau.

Je ne doute aucunement quant à moi que les femmes puissent occuper ces emplois. Elles les occupent. Pour ce qui est des femmes pilotes, lorsqu'elles font des demandes, elles ne

[*Text*]

not selected even in the ratio of those who apply, never mind outreach recruiting which I think has to happen.

• 2205

If you are looking at employment programs and the kind of training dollars we have been spending, we spend very little on counselling, very little on proper and adequate preparation of people to enter areas that maybe they have not considered before, where in fact, there are shortages. When you begin to do that, as has happened in some regions, there is no shortage of women applicants; again, the shortage is training places by employers.

The Chairman: Before I go back to committee, and since you are coming back with a formal brief in the fall, I just want to leave with you and put on record some questions that you might consider when you come back. Then I will let the committee wind up.

I would like you to tell us where you see the main changes coming in the job scene. Do you see any principal areas of skill work fading out and others coming on stronger from the CLC's point of view? I want to make clear to you also for assistance in preparing your brief, that we are not interested just in skilled blue collar work but also skilled white collar workers—whether they be draftsmen, nurses, paramedics, et cetera.

I would like you to tell us where you think the greatest shortages are going to be in the next couple of years and where some critical movement had better take place if the economy is not going to suffer badly. I would like a chance also to discuss with you at greater length your opposition to work sharing that was raised by Mr. Lonsdale, because a lot of people suggest that at the grassroots level. We do not have time to get into it tonight but, maybe, you could present your arguments publicly to us so that your position could be better understood. Many of us do not understand it. I know many of the people at the grassroots level do not seem to understand it.

Mr. Orlikow, did you have any more questions? It is now seven minutes after ten. Last round.

Mr. Orlikow: Yes. In your discussions with the business council, have they been frank with you in discussions as to the reluctance of individual companies until now to tell anybody, presuming that they know themselves, what they are going to need? For instance, just a few months before the fairly sudden downturn in the auto industry—I am speaking from memory but I think I am right—both General Motors and Ford announced they were going to build new plants in Canada. Then they said, well there are not enough tool-and die-makers, so we are going to ask the government to permit us to recruit tool-and die-makers from overseas. Given that kind of system, how are we going to get industry to tell some agency, if not the present employment department this council that you want set

[*Translation*]

sont même pas acceptées dans une proportion raisonnable. Il faudra, je pense, des programmes spéciaux.

Quand on voit nos programmes d'emplois et les sommes que nous avons consacrées à la formation, on constate que nous dépensons très peu pour l'orientation professionnelle, très peu pour une préparation adéquate des travailleurs qui pourraient adopter un métier auquel ils n'avaient pas pensé auparavant, et ou, de fait, il y a une pénurie. Lorsqu'on créé de tels programmes, comme cela s'est fait dans certaines régions, il ne manque pas de candidats féminins; encore là, la lacune se fait sentir dans les postes de formation chez les employeurs.

Le président: Avant d'accorder la parole aux membres du Comité, et puisque vous reviendrez présenter un mémoire officiel à l'automne, je voudrais consigner à votre intention quelques questions que vous voudrez peut-être aborder quand vous reviendrez. Puis la réunion du Comité pourra se poursuivre.

Je voudrais que vous nous disiez ce que seront, à votre avis, les principaux changements dans le monde du travail. Selon le CTC, quels seront les principaux domaines d'emplois où la demande diminuera et où elle augmentera? Pour vous aider à préparer votre mémoire, je veux que vous compreniez bien que nous ne nous intéressons pas uniquement aux cols bleus qualifiés, mais également aux cols blancs qualifiés, qu'il s'agisse de dessinateurs, d'infirmières, d'employés dans les services paramédicaux, etc.

Je voudrais que vous nous donniez votre avis sur les domaines où les pénuries se feront le plus durement sentir au cours des prochaines années, de même que sur les mesures pressantes qu'il nous faudrait prendre si nous ne voulons pas que l'économie en souffre trop. Je voudrais avoir l'occasion de discuter plus longuement de votre opposition au partage du travail, dont a parlé M. Lonsdale; à la base, bien des gens favorisent cette possibilité. Nous n'avons pas le temps d'aborder cette question ce soir, mais vous pourriez peut-être nous présenter votre opinion publiquement, afin que votre position soit mieux comprise. Plusieurs d'entre nous ne la comprennent pas. Je sais qu'un bon nombre de personnes à la base ne semblent pas comprendre.

Monsieur Orlikow, vous avez d'autres questions? Il est maintenant 22 h 07. C'est le dernier tour.

M. Orlikow: Oui. Lors de vos discussions avec le Conseil des hommes d'affaires, a-t-on été franc avec vous, et vous a-t-on dit pourquoi jusqu'à maintenant, les sociétés hésitent à révéler à qui que ce soit la nature de leurs besoins futurs, en admettant qu'elles la connaissent elles-mêmes? Par exemple, quelques mois seulement avant les difficultés soudaines de l'industrie de l'automobile . . . je parle de mémoire, et je crois avoir raison . . . la *General Motors* et la *Ford* avaient annoncé leur intention de construire de nouvelles usines au Canada. Puis, ces sociétés ont dit qu'il n'y avait pas suffisamment de fabricants d'outils et de moules, qu'elles devaient demander au gouvernement la permission de recruter ces ouvriers à l'étranger. Avec un tel système, comment pourrons-nous obtenir que

[*Texte*]

up and which I think is a good idea, what they are going to need so that some kind of forward planning can be done?

Mr. Lang: Well, we asked that question directly of the business group when we were meeting on this issue. We asked them directly about the question of companies being willing to give a business-labour central agency the information on their labour requirements. I had no reason to disbelieve them when they replied that this information would be forthcoming from companies to this agency. They raised this competitive question that they did not want their competition down the street to know what their labour requirements were and their problems, but they said in their opinion this information would be forthcoming and that the computer would be programmed so that we would not be able to identify the firm but we would be able to identify the problem in aggregate.

• 2210

Mr. Orlikow: They agreed to that.

Mr. Lang: They agreed to that. But the Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada did a survey—I do not know if you have the copy of the survey that MEMAC did or not—and they themselves, as a business organization, found that until they sent a letter to the employers of their own association saying that it would be aggregated, saying that the information would not be released publicly, they had difficulties themselves in getting their own members to submit the information which their own business association was requesting. So I think personally there could be problems here. But then, you know, if there is a problem, we would argue on our side that the federal government, in the jurisdiction of unemployment insurance, which is a federal jurisdiction, has the authority to require employers to submit to them job openings which they have within a reasonable period of time. That power is already there in the federal government, if it wants to use it.

Mr. Orlikow: Have any of your provincial federations discussed, formally or informally, with their provincial governments the possibility of their going into some national program like this, because all the provinces are very jealous, they have the authority, they have the jurisdiction under the constitutions for the educational system, going right back not just into the community colleges but right into the school systems, and you have indicated that that is where the problem starts. So have any approaches been made to any of the provinces?

Ms. Carr: We have not done it directly with our federations of labour because, as I said before, our work with the BCNI sub-group is all in the preliminary stages. Rod Bilodeau is the chairman on the employers' side and I am the chairman on the union side. But what we have done is to lobby provinces, the premiers of the provinces, not all of them because we have not gotten around to all of them. But that in itself is a very interesting situation, where the union and the employers are lobbying together on an issue and that tells you, or should tell

[*Traduction*]

les industriels disent à une quelconque agence, sinon à l'actuel ministère de l'Emploi, quels seront leurs besoins, afin qu'une certaine planification puisse être effectués? Soit dit en passant, je crois que vous avez une bonne idée en voulant créer ce conseil dont vous avez parlé.

M. Lang: Eh bien, nous avons posé cette question directement aux hommes d'affaires avec qui nous avons discuté de ce problème. Nous leur avons demandé directement s'ils seraient disposés à faire part de leurs besoins en main-d'œuvre à un organisme central de renseignements composé de représentants des employeurs et des employés. Je n'avais aucune raison de ne pas les croire lorsqu'ils m'ont répondu qu'ils communiqueraient ces renseignements à cet organisme. Ils nous ont parlé de concurrence, ils nous ont dit qu'ils ne voulaient pas que leurs concurrents sachent quels étaient leurs besoins en main-d'œuvre, de même que leurs problèmes; toutefois, ils ont dit qu'à leur avis, ces renseignements pouvaient nous être communiqués et que l'ordinateur pouvait être programmé de façon à ce que nous ne puissions identifier la société en cause, tout en étant en mesure de faire une évaluation de l'ensemble des besoins.

M. Orlikow: Ils ont accepté cela?

M. Lang: Oui, mais une étude a été réalisée par la *Machinery and Equipment Manufacturer's Association of Canada* . . . Je ne sais pas si vous avez obtenu un exemplaire de l'étude réalisée par la MEMAC . . . jusqu'au moment où une lettre a été envoyée aux employeurs membres de cette association, précisant que ces renseignements seraient regroupés et qu'ils ne seraient pas rendus publics, il a été difficile de convaincre les membres de fournir les renseignements demandés par l'association même. Personnellement, je crois que cela pourrait nous causer des ennuis. Toutefois, vous savez, s'il y a un problème, nous pouvons soutenir que dans le cadre de sa juridiction sur l'assurance-chômage, qui est une juridiction fédérale, le gouvernement fédéral est autorisé à exiger que les employeurs lui fassent part des postes libres dans leurs entreprises, et ce, dans un délai raisonnable. Le gouvernement fédéral dispose déjà de ce pouvoir, s'il veut l'utiliser.

M. Orlikow: Officiellement ou officieusement, vos fédérations provinciales ont-elles déjà discuté de la possibilité d'un tel programme national avec les représentants des gouvernements provinciaux? Toutes les provinces sont très jalouses; selon la constitution, elles sont responsables de l'éducation, et cela remonte non seulement jusqu'aux collèges communautaires, mais également jusqu'au système scolaire; vous avez dit vous-même que le problème commençait là. Alors les provinces ont-elles été abordées?

Mme Carr: Nous n'avons pas abordé ces questions directement avec nos fédérations de syndicats, car comme je le disais plus tôt, notre travail avec le sous-groupe du *Business Council for National Issues* en est encore à ses débuts. M. Rod Bilodeau est président de la délégation des employeurs, et je suis présidente de la délégation syndicale. Toutefois, nous avons pressenti nos instances les provinces, les premiers ministres des provinces, quoique nous n'ayons pu les rencontrer tous. En soi, c'est là une situation très intéressante, puisque les

[*Text*]

you, how important we think this whole question is. There has been positive reaction from the provincial people that we have talked to, and the reason that we are talking to them is because we want to make sure that as a private entity we have their support when we go to the federal minister, or the Prime Minister. We have up to this point lobbied about five provinces, I believe, now and it has just been the time element that has prevented us from getting to some others, because we have had a couple of elections to take into consideration.

An hon. Member: Tell us about it.

Ms. Carr: I went through one of my own just recently, too. Anyway, there has been positive response from a majority of them and they see the need. But a priority with them is to make them understand it is a national project that we are looking at. We do not want to infringe upon the provincial areas that they may have established but there is going to be a need to have co-operation and accessibility and they, themselves, have indicated that they cannot see too many difficulties there and, in fact, they are quite positive about what we have been talking about as a group.

Mr. Orlikow: I have one last short question. Mr. Lang, you said you had been in Sweden and looked at their system. I was a few years ago with another group in Germany and looked at their system. Have you material on any of the European systems, which I am sure work better than ours, that you could turn over to us?

Mr. Lang: Yes, I have some material on some of the European systems, and the one which I find most flexible and adaptable, which we could use in our own, is the British, and essentially that is really what we are proposing right now.

The Chairman: John, do you have any other questions?

• 2215

Mr. McDermid: I have got lots of them here.

The Chairman: But the most important ones.

Mr. McDermid: I just jotted down notes as you went along. One of the things Shirley Carr mentioned was the grade 12s to sweep the street type of thing with the municipality and the standard answer we have been getting on that is, you know, that gives that individual an opportunity to work his way up within the system. Seriously, that is what they say. They set these minimum standards for this type of thing. What you are saying is once a street sweeper, always a street sweeper.

Ms. Carr: No, that is not what I am saying. What I am saying is that to be a street sweeper now you have to have grade 12 education.

Mr. McDermid: Right.

Ms. Carr: And there are many people who for a variety of reasons never get to grade 12 or who, in fact, have university education and want to be a street sweeper. What I am saying is that it is ridiculous to say that academic qualifications are a

[*Translation*]

syndicats et les employeurs exercent des pressions ensemble, sur une même question, ce qui vous indique l'importance que nous accordons à cette question. Nous avons été favorablement accueillis par les représentants provinciaux que nous avons rencontrés, et si nous leur avons parlé de cette question, c'est que nous voulons nous assurer, à titre d'organisme privé, qu'ils nous appuieront lorsque nous irons rencontrer le ministre fédéral ou le premier ministre. Je crois que, jusqu'à maintenant, nous avons rencontré les représentants de cinq provinces, et si nous n'avons pu communiquer avec les autres, ce n'est que parce que nous avons manqué de temps; nous avons dû nous occuper de quelques élections.

Une voix: Parlez-nous en.

Mme Carr: Moi aussi j'ai dû récemment subir une élection bien à moi. Quoi qu'il en soit, la réaction de la majorité a été favorable, et on a reconnu le besoin. Il importe au premier chef de leur faire comprendre que nous envisageons un projet d'envergure nationale. Nous ne voulons pas empiéter sur leur juridiction provinciale, mais nous devrons nous assurer de leur collaboration et de l'accès à leurs données; les provinces ont d'ailleurs affirmé qu'elles ne voyaient pas trop de difficultés, et de fait, elles ont assez bien accueilli les propositions faites lors de cette discussion.

M. Orlikow: J'ai une dernière question, très brève. Monsieur Lang, vous avez déclaré avoir été en Suède pour étudier le système en vigueur dans ce pays. Il y a quelques années, avec un autre groupe, je suis allé en Allemagne pour étudier leur système. Pourriez-vous nous prêter tous les documents que vous avez sur les systèmes européens, qui fonctionnent beaucoup mieux que le nôtre, j'en suis persuadé?

M. Lang: Oui, j'ai quelques documents sur certains systèmes européens; à mon avis, le système le plus flexible et le plus adaptable est celui mis au point par les Britanniques; nous pourrions nous en inspirer chez nous, et c'est essentiellement ce que nous proposons maintenant.

Le président: John, avez-vous d'autres questions?

M. McDermid: J'en ai beaucoup.

Le président: Oui, mais les plus importants.

M. McDermid: J'ai simplement pris des notes au fur et à mesure que vous parliez. Shirley Carr a parlé, entre autres choses, des élèves sortant de la douzième que les municipalités recrutent pour balayer les rues, par exemple, et la réponse type est que cela leur permet de grimper dans l'échelle sociale. Sans blague, c'est ce qu'ils répondent. Ce sont les exigences de base pour ce type d'emploi. Selon vous, quand on est balayeur de rues, on le reste.

Mme Carr: Non, je ne dis pas cela. Je dis que désormais, pour être balayeur de rues, il faut avoir fait sa douzième.

M. McDermid: Exactement.

Mme Carr: Et il a des quantités de gens qui, pour de multiples raisons, ne vont jamais jusqu'à la douzième ou qui, en fait, ont fréquenté l'université et veulent balayer les rues. Il est ridicule de dire qu'il faut absolument être passé par

[*Texte*]

must to have that kind of job. The employer's argument is exactly what you put, you have grade 12 and you start as a street sweeper and you can have my job, I am the administrator of the department or I am the city manager, or I am this or that or whatever it may be. Just imagine you can be that.

Well, by God, I bet I can count on my one hand how many people have ever reached the top that way. It is something that has been developing over the past 10 years in negotiations that has crept up and crept up. When I first started in bargaining—I am sure my friends here are the same—to do the least job you did not have to have any qualifications. You did not even have to go to school because there are people that can go and have a university education and, yet, cannot apply what they have learned. That whole theory of thinking, the whole way of thinking is wrong.

The employers are denying work to a lot of good workers and especially with our immigrant people. There was a time when the immigrants were hired in jobs in factories and in municipalities and this sort of thing, and the only thing they could do is either do the sewer work or the ditch digging and this sort of thing. Even if they had a good education, it was a sin to hire them above anybody else. It is simply because they tried to downgrade the jobs at that time and now they thought, with all this academic fever that everybody seems to want to have, everybody has to be a graduate of a school.

On one other point, Mary was talking about women particularly trying to get jobs and not having a chance to get jobs because they do not have the chance for experience. And I always say, a young woman or a young man that goes to high school for four years and takes the commercial course—let me just talk about that; never mind the skilled trade side—and for 3 of the 4 years, grades 10, 11 and 12, that person works at all kinds of machines, takes dictation or takes shorthand and does all of these things, and has to pass them all at 98 or 100 per cent before they can get their certificate. And then, when they go to apply for a job the employer wants to know what kind of training they have had.

Well, the employer should go back to school and go to school for four years in that course to find out what kind of training these young people have had. There was a day when a person could go directly from school into an office and start working but not any more. They have to have gone out and worked here, there and everywhere else before they can get a job and it is just wrong. The employers have to change their attitude on that. These young people should be allowed to come out of school and go right to an office or to any kind of job that they have worked for three or four or five years to be.

Mr. McDermid: I have just quickly two points of view, if I might, and then the last one will probably cause a bombshell. I was at the District Office 50 opening of the steelworkers on the weekend and it was rather interesting—Mary you will be interested in this—of the 35 to 40 local presidents not one of them was a woman. As a matter of fact, there was very few women representatives there with the exception of the secretarial staff of that particular organization. So I think a

[*Traduction*]

l'université pour décrocher ce genre d'emploi. L'employeur sert exactement l'argument auquel vous avez fait allusion: vous avez fait la douzième, vous commencez comme balayeur de rues et vous pouvez viser mon emploi; je suis le chef du service ou l'administrateur municipal, je suis ceci ou cela, peu importe. Imaginez que vous pouvez devenir cela.

Je suis sûre que je peux compter sur les doigts d'une main le nombre de gens qui sont arrivés de cette manière au sommet de la hiérarchie. C'est quelque chose qui, depuis 10 ans, s'est insinué dans les négociations. Lorsque j'ai commencé à négocier—je suis sûre que mes amis partagent cette expérience—il était inutile d'avoir des qualifications pour faire un travail quel qu'il soit. Il n'était même pas nécessaire d'avoir de l'instruction puisqu'il y a des gens qui en ont, qui sont passés par l'université et qui, pourtant, sont incapables de mettre en pratique ce qu'ils ont appris. Cette façon de penser est totalement fausse.

Les patrons refusent de donner un emploi à de nombreux travailleurs méritants et surtout aux immigrants. Il fut un temps où l'on recrutait les immigrants dans les usines et dans les municipalités, par exemple, et où la seule chose qu'ils pouvaient faire était soit de poser des canalisations d'égouts ou de creuser des tranchées. Même s'ils avaient une bonne instruction, c'était un péché que de leur donner un meilleur emploi. C'est simplement parce qu'à cette époque-là on a essayé de rabaisser les emplois qu'on pense maintenant, devant cette fièvre universitaire qui semble s'être emparée de tout le monde, qu'il faut obligatoirement être diplômé d'université.

A propos d'autres choses, Mary parlait en particulier des femmes qui cherchent du travail mais qui ne réussissent pas à en obtenir faute d'expérience. J'estime qu'une jeune femme ou qu'un jeune homme qui fréquente l'école secondaire pendant quatre ans et suit le cours commercial—je parlerai uniquement de cela, abstraction faite des professions—et sur ces quatre ans, il en passe trois, les classes de dixième, de onzième et de douzième, à travailler sur toutes sortes de machines, à prendre la dictée ou des textes en sténo et il doit réussir partout avec 98 ou 100 sur 100 pour obtenir son certificat. Et puis, lorsqu'il pose sa candidature à un emploi, le patron veut savoir quelle sorte de formation il a reçue.

Le patron devrait retourner à l'école et suivre le même cours pendant quatre ans; à ce moment-là, il saurait quelle formation on donne à ces jeunes gens. Il fut un temps où, à la fin des études, on commençait directement à travailler dans un bureau, mais ce n'est plus le cas. Il faut y avoir travailler, là et ailleurs, avant d'obtenir un emploi, et ce n'est pas normal. Il faut que les patrons changent d'attitude. Quand ils ont terminé leurs études, il faut que ces jeunes gens puissent entrer immédiatement dans un bureau ou dans n'importe quel autre emploi pour lequel ils ont été formés pendant trois, quatre ou cinq ans.

M. McDermid: Je voudrais rapidement exprimer deux points de vue, si vous me le permettez, et puis ma dernière remarque fera sans doute l'effet d'une bombe. Au cours du week-end, j'ai assisté à l'ouverture du bureau de district 50 des sidérurgistes et c'était intéressant—pour vous, Mary—de voir que sur les 35 à 40 présidents de sections locales, il n'y avait pas une seule femme. En fait, il y avait très peu de femmes dans l'assistance, à l'exception des secrétaires de cette organi-

[*Text*]

number of the unions, not all of them, should look inward as well as outward on the equal rights for women.

• 2220

Ms. Eady: I think your example of skilled workers is interesting because they have just held this year their first conference on equality for women. They have, as you probably know, a very small women membership. Their over-all membership is probably less than 10 per cent. When they called the conference they were surprised at the number of women who came, the number who were doing, as the chairman said, nontraiditional jobs within those workplaces. I think our recent convention in Winnipeg was a clear example of the growing visibility and force of women within trade unions. If you look at who are being unionized today, a large percentage of them are women, so I think there is a whole change taking place there that may not have been reflected in the opening of the building, but it soon will be.

Mr. Lang: As an addendum to that, I think if the employer does not hire women it is pretty hard for them to work their way up to be president of a local union.

Mr. McDermid: That is fair enough. Let me close, Mr. Chairman, if I might, with this remark that Dennis McDermott is not my father. We spell our names differently.

The Chairman: That is news.

Mr. McDermid: Does the CLC's association with a political party place a burden on them that causes a mistrust amongt the general public for management, in that they are involved with a political party and closely associated with them. I am very impressed tonight with your ideas and your presentation and everything else and that you are affiliated with a political party does not bother me. I had great union support in my campaign so that type of thing does not bother me. But the point, Mr. Chairman, I am making here, if I might, is that to accept some of their ideas, which I think are very worthwhile but I think there is a certain distrust, I think a minister might get his back up at some of these ideas without taking a good hard look at them because, oh, it is just another group of political party discussions.

The Chairman: I am a very tolerant chairman. I would not say a liberal one, but . . .

Ms. Carr: I am prepared to answer that.

The Chairman: Yes, I know, but that is not the subject matter of this task force or this committee. That is something that can be argued in the political forum. One could apply that to almost any brief that the CLC could bring before any parliamentary committee. I would like to stick to the terms of reference of the committee.

Ms. Carr: I would just like to make one comment, if I may, though, Mr. Chairman, the Canadian trade union movement is a very objective trade union movement. We try to look at things positively all the way along the line. With reference to a government, we have to work with whatever government is in power. The party that we may support, we support freely, not

[*Translation*]

sation. J'estime donc que certains syndicats, pas tous, devraient regarder à l'intérieur comme à l'extérieur en ce qui concerne l'égalité des droits pour les femmes.

Mme Eady: Votre exemple des travailleurs qualifiés me paraît intéressant car ils viennent d'organiser cette année leur première conférence sur l'égalité des femmes. Vous n'ignorez sans doute pas qu'ils ont très peu de femmes parmi leurs adhérents. Il y en a probablement moins de 10 p. 100 au total. Ils ont été surpris devant le nombre de femmes qui ont assisté à la conférence et qui, comme l'a dit le président, occupaient des emplois qui ne leur sont pas traditionnellement réservés. Je crois que notre congrès, qui s'est récemment déroulé à Winnipeg, a nettement illustré l'importance et la force croissantes des femmes au sein des syndicats. Si l'on regarde qui sont les adhérents des syndicats aujourd'hui, on s'aperçoit que, pour une large part, ce sont des femmes; on assiste donc à une évolution radicale qui ne s'est peut-être pas manifestée à l'inauguration du bâtiment, mais qui se manifestera bientôt.

M. Lang: J'ajouterai que si l'employeur ne recrute pas de femmes, il leur sera plutôt difficile de gravir les échelons de la hiérarchie jusqu'au poste de président d'une section locale.

M. McDermid: C'est assez juste. Si vous me le permettez, monsieur le président, je terminerai en faisant remarquer que Dennis McDermott n'est pas mon père. Nos noms s'épellent différemment.

Le président: C'est nouveau.

M. McDermid: L'allégeance du Congrès du travail du Canada envers un parti politique constitue-t-elle un handicap dans la mesure où cela crée un sentiment de méfiance dans l'ensemble du public vis-à-vis de la direction du Congrès? Votre exposé ainsi que vos idées m'ont beaucoup impressionné ce soir et le fait que vous soyez affilié à un parti politique ne me gêne pas. Les syndicats m'ont beaucoup appuyé durant ma campagne de sorte que ce genre de choses ne me gêne pas. Cependant, monsieur le président, je ferai remarquer, si vous le voulez bien, que le ministre pourrait très bien tourner le dos à certaines de ces idées, que j'estime pourtant très valables, sans prendre la peine de les étudier sous prétexte que ce ne sont encore que les élucubrations d'un groupe politique.

Le président: Je suis un président très tolérant. Je n'irais pas jusqu'à dire que je suis libéral, mais . . .

Mme Carr: Je veux bien répondre à cela.

Le président: Oui, je sais, mais cela sort des propos de ce groupe de travail ou de ce comité. Il faudrait en parler dans un cercle politique. Cela vaudrait pour presque tous les mémoires que le Congrès du travail du Canada pourrait présenter devant n'importe quel comité parlementaire. Je voudrais m'en tenir au mandat du Comité.

Mme Carr: Une simple remarque, si vous m'y autorisez, monsieur le président. Le mouvement syndical canadien est un mouvement très objectif. Nous essayons toujours de considérer les choses positivement. Nous devons travailler avec le gouvernement qui est au pouvoir, quel qu'il soit. Le parti que nous appuyons, nous l'appuyons librement, pas tous, mais beaucoup

[*Texte*]

all of us, but many of us. I might say the same thing, why does the business community always support the Tories?

Mr. McDermid: Well, they do not.

Ms. Carr: Do they not?

Mr. McDermid: No.

The Chairman: Okay.

Mr. McDermid: I wish they did.

The Chairman: Is it really going to be relevant to our report?

Mr. Wagg: Mr. Chairman, I am looking at the hour. There is one question that has not come up and we do not have time to discuss it but it certainly will be in our formal brief . . .

The Chairman: I just wanted to allow one more questioner.

Mr. Wagg: I am sorry, I thought you were going to close off.

The Chairman: No, I was not going to close. Mr. Baker from Newfoundland is not with the committee. We have a Newfoundlander with the committee but he is not here tonight . . .

Mr. Baker (Gander-Twillingate): That is why I am here.

The Chairman: . . . so maybe, Mr. Baker, you could ask a few questions as a member of Parliament.

Mr. Baker (Gander-Twillingate): Yes, just a couple, so I understand the grant levy system properly. Are you saying that all employers right across the country would contribute?

Mr. Lang: All those involved in training.

Mr. Baker (Gander-Twillingate): All those just involved in training.

Mr. Lang: Yes.

Mr. Baker (Gander-Twillingate): Perhaps you might have one province that would not be contributing anything at all to it.

Mr. Lang: I am sure that there is industry down in Newfoundland that will be involved in skilled-trades training, particularly with offshore development now a distinct reality. I have seen statements not only from the Newfoundland provincial government but also from the Nova Scotia government which is looking at offshore development as well, and the skilled trade shortages which they believe are going to be appearing.

• 2225

Mr. Baker (Gander-Twillingate): So it is just the companies that would really perhaps need skilled labour in the future?

Mr. Lang: And those sections where there is a visible need for skilled trades training.

Mr. Baker (Gander-Twillingate): Where there is a visible need?

Mr. Lang: Yes.

[*Traduction*]

d'entre nous. Je pourrais dire la même chose, pourquoi le secteur des entreprises appuie-t-il toujours les conservateurs?

M. McDermid: Pas du tout.

Mme Carr: Ah non?

M. McDermid: Non.

Le président: D'accord.

M. McDermid: Je le voudrais bien.

Le président: Est-ce vraiment utile pour notre rapport?

M. Wagg: Monsieur le président, je regarde l'heure. Une question n'a pas été abordée et nous n'avons pas le temps d'en discuter mais elle figurera certainement dans notre rapport officiel . . .

Le président: J'allais justement autoriser une dernière intervention.

M. Wagg: Excusez-moi, je croyais que vous vous apprêtiez à lever la séance.

Le président: Non, je ne m'apprêtais pas à lever la séance. M. Baker, de Terre-Neuve, ne fait pas partie du Comité. Le Comité compte un Terre-neuvien, mais il n'est pas là ce soir . . .

M. Baker (Gander-Twillingate): C'est pourquoi je suis là.

Le président: . . . par conséquent, monsieur Baker, vous pourriez poser quelques questions en tant que député.

M. Baker (Gander-Twillingate): . . . oui, deux seulement, pour saisir correctement le système de subventions et de prélèvements de contributions. Voulez-vous dire que, d'un bout à l'autre du pays, les employeurs cotiseraient?

M. Lang: Tous ceux qui participent à la formation.

M. Baker (Gander-Twillingate): Seulement ceux qui s'occupent de la formation.

M. Lang: Oui.

M. Baker (Gander-Twillingate): Il se pourrait bien qu'une province ne verse rien du tout.

M. Lang: Je suis sûr qu'à Terre-Neuve il y aura des industries qui s'occuperont de la formation de professionnels qualifiés, d'autant plus que l'exploitation off-shore est devenue une réalité. Ce n'est pas seulement le gouvernement provincial de Terre-Neuve mais également celui de la Nouvelle-Écosse qui étudie la question de la mise en valeur des richesses au large des côtes. Dans ce contexte, ces provinces étudient les pénuries de main-d'œuvre spécialisée.

M. Baker (Gander-Twillingate): Ainsi, ce serait seulement les compagnies qui auraient vraiment besoin de main-d'œuvre spécialisée à l'avenir?

M. Lang: Et les secteurs où il existe un besoin évident de formation spécialisée.

M. Baker (Gander-Twillingate): Un besoin évident?

M. Lang: Oui.

[*Text*]

Mr. Baker (Gander-Twillingate): Second question. Is it a legitimate complaint, do you think, that perhaps with certain provincial governments, as you mentioned, with Newfoundland, which restricted the employees on the offshore jobs just to Newfoundlanders, that I suppose by the same token you could say that unions in a way, because of their self-interest which obviously they have to have, control to a very great degree who is employed in certain types of employment? They guarantee work of course, to the unionized person, which is not related really to what the employer wants at a particular moment in time. Some companies claim this is in fact holding them down. Perhaps they could make more profit if they were not under such restrictions by government and by unions. Do you see that as a legitimate complaint?

Mr. Lang: What field are you talking about? What industry are you talking about? I could not possibly give an answer to that unless you expanded on it.

Mr. Baker (Gander-Twillingate): Let us take the carpenters, or electricians, or any union. Let us take companies in Newfoundland, as you said, dealing with offshore, where there are restrictions on the people they hire. They have to be Newfoundlanders first of all. If it is unionized, they have to be in the union, be working relating to the same job. Do you see that as a legitimate complaint by companies?

Ms. Carr: I think that is a double-barrelled question.

Mr. Baker (Gander-Twillingate): It is.

Ms. Carr: Okay. First of all, I have said it before: we do not have the right to hire. Second, unions are not in this ballgame just for self-interest at all. Many people think that, but I think the people who think that better have a look at what unions have done for this country, and I do not need to go into a long history of that.

The question about saying that a job can only be done by a particular person who resides in a particular province: we are nationalists at heart who believe in the country as a whole. The trade union movement believes in the country as a whole, and we seem to feel the resources of this country belong to the Canadian people, and therefore, Canadians should have the opportunity to be mobile and go wherever the jobs are. That is the way it used to be, and we are hoping it will remain that way.

Regarding the trade union movement—carpenters, or the building trades, or whatever it may be—protecting their interests, which everyone seems to think we have: it is an interesting theory you put there, regarding the fact that perhaps they could have more profits in a company or corporation if they did not have the restrictions because there just happened to be the union there.

I think in the 1980s and 90s, I am hoping along the way every politician will stand up and start defending the trade union movement and what it has done on behalf of the country. There has been very little of that by many people who have been actively involved in politics. If that is happening down in the province of Newfoundland . . .

[*Translation*]

M. Baker (Gander-Twillingate): Vous avez parlé de Terre-Neuve qui réserve ses emplois au large des côtes aux Terre-Neuviens. On se plaint d'une telle situation, pourrait-on dire qu'il est juste également de se plaindre des syndicats qui font preuve d'une autopréservation tout à fait nécessaire et qui exercent un grand contrôle des qualifications professionnelles dans certains emplois? Ces syndicats garantissent le travail aux employés syndiqués, ce qui ne fait pas toujours l'affaire des employeurs. Certaines compagnies estiment même que cela les empêche de progresser. Elles pourraient, disent-elles, réaliser de plus grands bénéfices si elles ne faisaient pas l'objet de telles restrictions de la part du gouvernement et des syndicats. Est-ce que vous croyez qu'il s'agit là d'une plainte légitime?

M. Lang: Il faut savoir de quel domaine on parle, de quel secteur.

M. Baker (Gander-Twillingate): Prenons l'exemple des menuisiers et des électriciens ou de n'importe quel syndicat. Prenons l'exemple de certaines compagnies de Terre-Neuve qui font de l'exploitation au large des côtes où elles n'engagent que des Terre-Neuviens syndiqués pour un travail bien précis. Trouvez-vous qu'il soit légitime de se plaindre d'une telle situation?

Mme Carr: C'est une question ambigüe.

M. Baker (Gander-Twillingate): Je sais.

Mme Carr: Tout d'abord, comme je l'ai déjà dit, nous n'avons pas le droit d'engager du personnel. Deuxièmement, les syndicats n'essaient pas de chercher seulement leur propre intérêt, contrairement à ce que pensent beaucoup de personnes. Je crois qu'il leur faudrait reformer leur jugement à cet égard et essayer de voir ce que les syndicats ont véritablement fait pour le pays. Je n'ai pas besoin de m'étendre là-dessus.

Quand on dit qu'un travail ne peut être fait que par une personne habitant une certaine province, je dois dire que le mouvement syndical envisage le pays dans son ensemble, qu'il estime que les ressources du pays appartiennent à tous les Canadiens, que ceux-ci devraient pouvoir aller chercher du travail là où il y en a. C'est comme cela que les choses ont toujours été et c'est comme cela que nous espérons qu'elles resteront.

On dit que les syndicats protègent leurs propres intérêts, c'est une théorie intéressante que de dire que certaines compagnies feraient plus de bénéfices si leurs employés n'appartenaient pas à des syndicats.

J'espère qu'au cours des années 80 et 90, les hommes politiques défendront le mouvement syndical, ce qui n'a pas été le cas auparavant. Si une telle chose se passe à Terre-Neuve . . .

[*Texte*]

Mr. Baker (Gander-Twillingate): I am not saying it is happening. I am just saying I have heard the complaint that it is.

Ms. Carr: No, but I am only saying that if it is happening in Newfoundland, I would hope we would be made aware of it and that we could certainly have some input to try and stop that, because the sad thing is that in the depressed provinces, there is a lot of misunderstanding, a lot of misinterpretation of certain things, and the sad thing about it is that the trade union movement is the one that gets the kick in the teeth.

We do not particularly agree with that, and if we can do something that is going to be positive for the nation, which includes every province, we want to be part of doing that. When it means dealing with jobs, dealing with training and retraining, I do not think there is a province in this country that is not crying for that kind of activity to take place. I would hope you do not put the unions off in the corner and . . .

• 2230

Mr. Baker (Gander-Twillingate): I never do.

Ms. Carr: . . . blame them for perhaps one or two things we have no control over.

Mr. Baker (Gander-Twillingate): In area of on-the-job training . . .

The Chairman: This will have to be your last question. It is 10.30.

Mr. Baker (Gander-Twillingate): . . . with youth, have you found that perhaps the program should not be instituted in high unemployment areas, and you have complaints—if the business is unionized, obviously—that you are training people perhaps to give an employer and opportunity to get half of this employee's wages paid for six month, if we are talking about a JET program, and is it a great way to keep switching around employees? Perhaps the program should not be operative in high unemployment areas. That is on the one hand, with government program.

This is my last question. I cannot go into all the things. But, there appears to me to be a great conflict between what you say, in reality, as it relates to high employment areas—industrialized areas—and areas that have extremely high unemployment. You get into incredible binds. One of the biggest employers in Newfoundland is fish plants. Well, we have union agreements which say the fishermen's wives are employed in the fish plants; and it is very difficult to explain to an unemployed married man in the community—he is not a fisherman, or a fisherman's wife; obviously he is not—that he cannot have a job because of a union agreement; and by the same token, to have government programs which lead to an encouragement of employers who can, in effect, rip off the system, and, by the way, prevent certain sectors from being unionized by constantly switching employees.

[*Traduction*]

M. Baker (Gander-Twillingate): Je ne prétends pas que c'est ce qui se passe dans cette province, j'ai simplement entendu certaines personnes se plaindre de la situation.

Mme Carr: Mais si c'est ce qui se passé à Terre-Neuve, nous devrions être mis au courant afin de rectifier les choses; dans les provinces les moins nanties du pays, il y a beaucoup de malentendus et il est malheureux que ce soit le movement syndical qui soit toujours traité de bête noire.

Si nous voulons faire quelque chose de positif pour le pays tout entier, pour toutes les provinces, nous essaierons de le faire. Je crois que la question de la formation et du recyclage est une question d'actualité pour toutes les provinces. J'espère que l'on ne mettra pas les syndicats tout seuls dans un coin et . . .

M. Baker (Gander-Twillingate): Je ne le fais jamais.

Mme Carr: . . . et qu'on ne les rendra pas responsables de certaines choses sur lesquelles ils n'ont aucun contrôle.

M. Baker (Gander-Twillingate): Dans le domaine de la formation en cours d'emploi . . .

Le président: Cette question sera votre dernière. Il est 22 h 30.

M. Baker (Gander-Twillingate): . . . , pour ce qui est des jeunes, pensez-vous qu'il ne faudrait pas appliquer le programme dans les domaines où le taux de chômage est très élevé? Aussi, s'est-on plaint (bien sûr s'il existe un syndicat) que vous formez des gens peut-être en vue de donner à un employeur la possibilité de se voir verser la moitié du salaire que touche cet employé pendant six mois, s'il s'agit du programme FEP, et est-ce un bon moyen d'assurer un roulement des employés? Le programme ne devrait peut-être pas s'appliquer aux secteurs où le taux de chômage est très élevé. Je faisais état ici bien sûr ici bien sûr des programmes gouvernementaux.

Et maintenant ma dernière question. Je ne peux pas entamer la discussion sur tous les points qui m'intéressent, mais j'aimerais dire qu'il me semble y avoir une certaine contradiction dans ce que vous dites, en ce qui concerne l'application aux demaines où le taux d'emploi est très élevé, c'est-à-dire les secteurs industrialisés, et les domaine où le taux de chômage est très élevé. On se trouve dans des situations incroyablement difficiles. Les plus gros employeurs à Terre-Neuve sont les usines de transformation du poisson. Nous avons conclu des accords avec les syndicats qui stipulent que les femmes des pêcheurs doivent être employées par ces usines de transformation; il est très difficile d'expliquer à un homme marié au chômage, qui, bien sûr, n'est pas un pêcheur, ni l'épouse d'un pêcheur, qu'il ne peut pas trouver de travail à cause d'une convention collective. De même, il est très difficile de justifier des programmes gouvernementaux qui encouragent les employeurs, lesquels en fait profitent du système, et empêchent

[*Text*]

Mr. Lang: Let me ask you, you said union agreement. Did the employer sign the agreement?

Mr. Baker (Gander-Twillingate): Of course.

Mr. Lang: Then it is not union agreement, it is a collective agreement, where the employer has to take a joint responsibility for whatever you sign. So it is not a straight union question.

Mr. Baker (Gander-Twillingate): What do you mean? In the fish-plant area?

The Chairman: Do the witnesses have any comments on Mr. Baker's . . .

Mr. Baker (Gander-Twillingate): I am just talking about 5,000 employees in a very high unemployment area. The only reason I mention it is there are conflicts, and it is very difficult to relate to some of the programs of those people under 25 entering the labour force and having, on the other hand, union interests or government programs, and none of them work.

Ms. Carr: I can appreciate your problems in Newfoundland, having visited that beautiful province many times.

Mr. Baker (Gander-Twillingate): You gave marvellous speeches.

The Chairman: Do not interrupt the witness.

Ms. Carr: But in times of high unemployment, with regional disparities being what they are—and we have said this many times; we have made representations many times on this whole question—you cannot have poor provinces like Newfoundland, Nova Scotia, Prince Edward Island, and New Brunswick—there probably will have to be special considerations for the training and retraining down there, because many areas down there are one-industry towns, and once that industry dealt with, that is it for 10 or 12 months perhaps. Some special considerations have to be given there. Does that mean taking 50 young people out of that community and shipping them up to Ontario for training and retraining? That is not the answer, if they cannot go back home and do whatever they have to do down there. So some special work has to be done in those situations. And this is all part and parcel of what we are talking about; it is not something of just taking an industrialized centre or community or province and dealing with those problems which are just there. We want to look at the whole system.

Again, unless the disparity that takes place in this country, is corrected by government action in a variety of ways, then what we are going to do with the young people down in Newfoundland and those other provinces is still not going to be

[*Translation*]

en même temps certains secteurs de se syndicaliser en effectuant un changement constant des employés.

M. Lang: Vous avez parlé d'un accord syndical. L'employeur a-t-il signé cet accord?

M. Baker (Gander-Twillingate): Bien sûr.

M. Lang: Alors, ce n'est pas un accord syndical, c'est une convention collective, en vertu de laquelle l'employeur partage la responsabilité de tout ce que vous signez. Donc ce n'est pas une question d'ordre syndical uniquement.

M. Baker (Gander-Twillingate): Que voulez-vous dire? Dans le domaine des usines de transformation du poisson?

Le président: Les témoins ont-ils des commentaires à faire sur les remarques de M. Baker . . .

M. Baker (Gander-Twillingate): Je parle tout simplement de 5,000 employés dans un domaine où le taux de chômage est très élevé. Je fais état de cela uniquement parce qu'il me semble qu'il y a un certain nombre de conflits, et parce que c'est très difficile de comprendre certains des programmes mis sur pied pour ces gens âgés de moins de 25 ans qui entrent sur le marché du travail, en tenant compte, de l'autre côté, des intérêts des syndicats et des programmes gouvernementaux. Aussi, aucun de ces programmes ne semble bien fonctionner.

Mme Carr: Je comprends les problèmes que vous connaissez à Terre-Neuve, puisque je me suis rendue à plusieurs reprises dans votre belle province.

M. Baker (Gander-Twillingate): Vous y avez fait de très beaux discours.

Le président: N'interrompez pas le témoin.

Mme Carr: Mais à une époque comme la nôtre, où le taux de chômage est très élevé, et les disparités régionales étant ce qu'elles sont (et nous avons dit cela plusieurs fois; nous nous sommes à maintes reprises prononcés sur cette question), on ne peut pas appliquer les mêmes critères aux provinces pauvres comme Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick. Il faudra vraisemblablement étudier des mesures spéciales pour assurer des programmes de formation et de recyclage dans ces provinces, parce que bien des communautés ne sont dotées que d'une seule industrie qui procure tous les emplois des gens qui travaillent. A cause des problèmes que cela peut provoquer, quelle que soit la période de temps étudiée, il faudra peut-être envisager des mesures spéciales. Mais est-ce que cela suppose prendre 50 jeunes personnes de cette communauté pour les envoyer en Ontario suivre des programmes de formation et de recyclage? Ce n'est pas cela la réponse, si ces personnes ne peuvent pas rentrer chez elles pour s'y installer et travailler. Il faudra donc effectuer un travail spécial pour résoudre ces situations. Et cela fait partie de toute la question qui nous préoccupe en ce moment. Il ne s'agit pas tout simplement de prendre un centre ou une communauté ou une province industrialisée et de traiter des problèmes qui se trouvent uniquement à cet endroit. Nous devons étudier le système dans son ensemble.

Encore une fois, tant que le gouvernement n'aura pas pris les mesures qui s'imposent pour corriger les disparités régionales de ce pays, nous ne pourrons pas résoudre le problème de savoir quoi faire avec les jeunes qui habitent Terre-Neuve et

[*Texte*]

answered; we are not going to have any answers for that. The two have to go hand in hand.

• 2235

The Chairman: Well, this committee is not just sitting for this evening: we are going to sit for six months; and we are going to be pursuing these questions with many witnesses and with you again. And, Mr. Wagg, you wanted to mention something with respect to your second coming.

Mr. Wagg: You are right about the second coming; but I hope the committee will raise this question in the intervening time between now and when we meet formally, and that is that we have not discussed, nor have we time tonight, the high functional illiteracy rate which is a barrier to many of the training programs that exist now. I think that that is fairly well documented in what has become known as the Adams report on educational leave and productivity; but also Frontier College and other organizations in Canada are involved in this whole literacy training.

I do not think it should be ignored. I think there are questions that should be raised on that, if your committee has that opportunity, because it is a barrier for many people. What reminded me of it was the native question but that is only a small percentage of what I am talking about in terms of this literacy problem in this country.

The Chairman: Well, the Clerk, Mr. Bellemare, and Mr. Hardy, the executive director, will be contacting the Labour Congress to arrange for a date in the fall for a hearing either here in Ottawa or in another city, and we will be pleased to hear from you further, then.

Meanwhile, a lot of other questions that I had with me tonight, I might write to you about and you may want to consider sending us your answers by mail; and you may have some things to suggest to us in the interim period.

I remind the Committee that, on Wednesday afternoon, we will have with us the Canadian Federation of Independent Business.

Having said that, the meeting is adjourned. Thank you very much.

Ms. Carr: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: There was a lot of very good information put before us tonight.

Mr. Lang: Mr. Chairman.

The Chairman: Yes?

Mr. Lang: We do not have a formal copy of your terms of reference. I wonder if we could have it because, if you are looking at the whole question of full employment as well as skilled trades, this opens up . . .

The Chairman: Our focus is on employment opportunities, so we cannot escape that question. But we will send that to you.

[*Traduction*]

d'autres provinces pauvres. Les deux choses sont imbriquées l'une dans l'autre.

Le président: Le Comité ne va pas uniquement siéger ce soir: nous allons nous rencontrer assez souvent pendant six mois, et nous allons poursuivre l'étude de ces questions avec votre aide et avec d'autres témoins. Monsieur Wagg, vous vouliez dire quelque chose au sujet de votre deuxième comparution.

M. Wagg: Vous avez raison, mais j'estime que le Comité étudiera, d'ici notre prochaine rencontre officielle, une question que nous n'avons pas eu le temps d'aborder ce soir, celle du taux d'analphabétisme, qui constitue un obstacle à un grand nombre de formation qui existent à l'heure actuelle. Je pense que la question est assez bien documentée dans ce qu'on connaît maintenant sous le nom de Rapport Adams, qui porte sur les congés d'études et sur la productivité; mais le Collège Frontier et d'autres organismes canadiens s'intéressent également à toute cette question d'alphabétisation.

Je ne pense pas qu'il faille ignorer ce problème. Et j'espère que le Comité aura l'occasion d'étudier cela de plus près, puisque ça constitue justement un obstacle pour bien des gens. C'est la question des autochtones qui m'y a fait penser, mais les autochtones ne comptent que pour un petit pourcentage des personnes touchées par ce problème au Canada.

Le président: Le greffier, M. Bellemare, et M. Hardy, le directeur exécutif, communiqueront avec le Congrès du travail en vue de fixer une date pour une audience à l'automne, qui se tiendra à Ottawa ou ailleurs, et nous serions heureux d'entendre ce que vous avez à dire à ce sujet à ce moment-là.

J'aimerais signaler qu'il y avait beaucoup d'autres questions que j'aurais souhaité vous poser ce soir, mais que je vous poserai peut-être par écrit, si vous le voulez bien, et vous pourriez peut-être nous en fournir des réponses par la poste. Aussi, d'ici notre prochaine rencontre, vous voudriez peut-être nous faire certaines propositions.

Je rappelle au Comité que mercredi après-midi nous aurons parmi nous des représentants de la Fédération canadienne des entrepreneurs indépendants.

Cela dit, la séance est levée. Merci beaucoup.

Mme Carr: Merci, monsieur le président.

Le président: On nous a communiqué des renseignements très intéressants ce soir.

M. Lang: Monsieur le président.

Le président: Oui?

M. Lang: Nous ne disposons pas d'un exemplaire de votre mandat officiel. J'aimerais savoir si on ne pourrait pas nous le fournir, puisque si vous regardez toute la question du plein emploi, en plus de celle des ouvriers spécialisés, cela donnera lieu . . .

Le président: Ce qui nous intéresse, ce sont les possibilités d'emploi, alors nous ne pouvons pas ignorer cette question. Mais nous vous l'enverrons.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Third class Troisième classe
K1A 0S7
HULL

If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Imprimerie du gouvernement canadien
Approvisionnements et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Labour Congress:

Ms. Shirley Carr, Vice-President;

Mr. Ron Lang, Director of Research and Legislation;

Mr. Larry Wagg, Director of Educational Services;

Ms. Mary Eady, Women's Bureau.

Du Congrès du travail du Canada:

M[me] Shirley Carr, vice-président;

M. Ron Lang, directeur de la recherche et de la législation;

M. Larry Wagg, directeur des services éducatifs;

M[me] Mary Eady, Bureau de la femme.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Quebec, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 3

Wednesday, July 9, 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 3

Le mercredi 9 juillet 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Employment Opportunities for the '80s

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur les

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

LIBRARY
UNIVERSITY OF TORONTO

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

27592—1

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:
Mr. Gilles Marceau
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:
M. Gilles Marceau
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

ORDER OF REFERENCE

Thursday, July 3, 1980

ORDERED,—That the official name of the Committee, in all House of Commons documents and in dealings with the public, be changed from "Critical Skills for the '80s" to "Employment Opportunities for the '80s" in English, and in French from "Pénurie de spécialistes pour les années 80" to "Perspectives d'emploi pour les années 80".

ATTEST:

ORDRE DE RENVOI

Le jeudi 3 juillet 1980

IL EST ORDONNÉ,—Que le nom officiel du Comité, tel qu'indiqué sur tous les documents de la Chambre des communes et employé dans les relations avec le public, soit changé pour lire «Perspectives d'emploi pour les années 80» au lieu de «Pénurie de spécialistes pour les années 80», en français, et en anglais «Employment Opportunities for the '80s» au lieu de «Critical Skills for the '80s».

ATTESTÉ:

Le Greffier de la Chambre des communes

C. B. Koester

The Clerk of the House of Commons

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, JULY 9, 1980
(5)

[*Text*]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 3:38 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

Witnesses: From the Canadian Federation of Independent Business: Mr. John Bulloch, President; Mr. Jim Bennett, Director, National Affairs.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

Mr. Bulloch made a statement and, with the other witness, answered questions.

On motion of Mr. Lonsdale it was ordered,—That a document entitled: "A Submission to the parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the '80s", submitted by Mr. Bulloch to the Committee, be appended to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPL-1"*).

At 5:35 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 9 JUILLET 1980
(5)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 1980 se réunit aujourd'hui à 15 h 38 sous la présidence de M. Allmand.

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

Témoins: De la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante: M. John Bulloch, président; M. Jim Bennett, directeur, Affaires nationales

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

M. Bulloch fait une déclaration, puis aidé par l'autre témoin, répond aux questions.

Sur une motion de M. Lonsdale il est ordonné,—Que le document intitulé: «Mémoire présenté au groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 1980», présenté par M. Bulloch au comité, soit annexé aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*Voir Appendice «EMPL-1»*).

À 17 h 35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)
Wednesday, July 9, 1980

• 1537

[*Texte*]

The Chairman: I will call the meeting to order. We are pleased to have with us today as witnesses the Canadian Federation of Independent Business. Representing them, we have Mr. John Bulloch, President, and Mr. Jim Bennett, Director, National Affairs.

I will briefly say what I said at the other meetings, Mr. Bulloch. This is a new type of parliamentary institution. It is a small parliamentary task force with seven members, four from the government side, two Conservatives and one NDP. We have special rules and a special deadline to report by the end of December.

Our task is to try to find out where the jobs will be in the next 10 years, what kinds of jobs there will be, and how we make sure that our workforce is trained and skilled to do the jobs that are required for the Canadian economy. As you know, we have an unacceptably high level of unemployment, but at the same time we have many employers unable to find the skilled workers they need. The problem is not only to train people coming out of high school, community college and university, but also to retrain those workers who have been laid off, whose businesses have been phased out, or women who have come back into the workforce after a period of time as mothers and housewives.

We intend to produce a very action-orientated report at the end of December recommending changes in federal programs and legislation to improve the situation.

We are now hearing witnesses, associations such as yours, and we are pleased to hear you today. I will introduce the members of the committee who are here. On my far right is John McDermid from Brampton; next, Bruce Lonsdale from northern Ontario; on my immediate right, our Clerk, Charles Bellemare; then Gilles Marceau from Lac St-Jean, Quebec; and David Orlikow from Winnipeg, Manitoba. Now the ball is in your court. If you will give us your views, we will ask you questions and try to pursue these matters with you.

Mr. John Bulloch (President, Canadian Federation of Independent Business): Thank you, Mr. Chairman. On my immediate left, of course, as you mentioned, is Jim Bennett, our Director of National Affairs. He has coordinated the written remarks with the other 10 members of our legislative staff. I will be making comments about 20 minutes in length, which will touch on some of the highlights but also touch on other points that might be of interest to the committee. I have a background that extends beyond 10 fairly intensive years of public policy and small business, both domestically and internationally, and six years before that as an instructor at a post secondary educational institution, so I have a feel for some of the reasons why we have some of the problems we have today.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)
Le mercredi 9 juillet 1980

[*Traduction*]

Le président: A l'ordre, s'il vous plaît. Nous sommes heureux d'accueillir comme témoins la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, représentée par son président, M. John Bulloch, et son directeur des affaires nationales, M. Jim Bennett.

Je rappelle brièvement ce que j'ai dit lors d'autres réunions, monsieur Bulloch. Notre comité fait faire de nouvelles institutions parlementaires; il s'agit d'un petit groupe d'étude composé de sept députés, quatre Libéraux, deux Conservateurs et un néo-démocrate. Nous travaillons selon des règlements spéciaux et nous avons une date limite puisque nous devons faire rapport avant la fin de décembre.

Nous sommes censés trouver dans quels secteurs économiques il y aura de nouveaux emplois au cours des 10 prochaines années, quel genre d'emplois ce sera et comment nous pourrons nous assurer que la population active sera formée pour occuper ces emplois nécessaires à notre économie. Vous le savez, nous avons actuellement un taux de chômage inacceptable, alors que beaucoup loyeurs cherchent des travailleurs qualifiés. Il ne s'agit pas simplement de former adéquatement les éléves des écoles secondaires, des collèges communautaires et des universités, aussi de recycler les travailleurs mis à pied, soit parce que leur entreprise a été éliminée soit parce que les femmes reviennent de plus en plus dans la population active, après s'être occupées de leur maison ou de leurs enfants.

Nous avons donc l'intention de présenter un rapport vers la fin du mois de décembre recommandant les mesures à prendre et les changements à apporter aux lois et programmes fédéraux afin d'améliorer cette situation.

Nous entendons des témoins, dont des associations comme la vôtre, et nous sommes heureux compter parmi nous aujourd'hui. Je vais vous présenter les membres du comité, qui sont John McDermid, de Brampton, Bruce Lonsdale, du nord de l'Ontario, Gilles Marceau du Lac St-Jean, au Québec, et David Orlikow de Winnipeg, au Manitobba, au Manitoba. Notre greffier est Charles Bellemare. La parole est maintenant à vous. Faites-nous connaître vos opinions; ensuite nous vous interrogerons et nous discuterons avec vous des sujets que vous avez soulevés.

M. John Bulloch (président de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante): Merci, monsieur le président. Ainsi que vous l'avez mentionné, je suis accompagné de Jim Bennett, notre directeur des Affaires nationales, qui se trouve à ma gauche. Aidé des 10 autres membres de notre personnel législatif, il a coordonné la préparation des remarques écrites que voici. Mes commentaires, d'une durée de quelques 20 minutes, aborderont certains points saillants du sujet en discussion et d'autres questions qui peuvent également intéresser les membres du comité. Mon expérience comprend plus de 10 années de travail intensif dans la petite entreprise et l'analyse des politiques du secteur public, à la fois au pays et à l'étranger. Avant cela, j'ai passé six ans comme instructeur dans une institution d'enseignement post-secondaire. J'ai donc un peu

[*Text*]

• 1540

The federation today has very close to 56,000 members. We should be hitting 56,000 in a week or so. We represent every sector of the small and medium enterprises in the nation and a membership base is in every town in Canada including the Arctic islands and the territories. The sector is essentially labour intensive for the most part and the message coming through from the surveys we do, based on personal interviews, is that skill problems, skilled manpower problems, are of increasing concern. We have reproduced in the back of the presentation some of the survey results which would indicate where these concerns are by geography and by trade group.

On the labour issue generally for the nineteen-eighties we are concentrating our remarks more on the skilled issue, but I would be pleased to comment on areas where you have special interests. We consider the unemployment problem to be a long-term problem, not a short-term problem. There is a lot of conventional wisdom about that the mid-nineteen-eighties will be a great time for politicians to go into politics because the number of entrants in the workforce will have dropped dramatically and that kind of political pressures created by our unemployment figures will lessen. I do not think that is going to happen. I think there is going to be that demographic shift, but during the next five years there is a revolution taking place in the service sector which will substantially impact on the present jobs. We can see what is going to disappear, but we are not too sure what kinds of new enterprises and new services will replace them. Certainly we see a fairly turbulent decade with great difficulty in forecasting and great difficulty in central-planning our manpower needs.

Areas that have been a substantial source of jobs, like the auto sector, will, in my judgment, never be the major employer that it has been in the past in this country or anywhere in North America. It is undergoing substantial rationalization. Large firms in all the western nations, Europe, Asia and North America, have been a declining source of employment in the decade and that will continue in the next 10 years. The SME sector will be the dominant source of new jobs and job creation, especially in the areas of new enterprise formation and in the early growth years. That is when most of the new jobs come in any healthy economy and we anticipate that they will continue to provide over two thirds of the jobs in the next decade, new jobs.

Our view on the reason we are in the problem I would say is threefold. It goes back to the early sixties when I was a teacher and it was the prevalent belief at the time that gross national product was a direct function of spending on higher education. The trouble was at that time when this conventional wisdom was being bandied about we all took for granted that the skill needs of society lwere being filled from immigration and never had to take them into the equation. So there was a massive explosion in institutional-type training and higher education and that was because we really did believe that what we were

[*Translation*]

l'impression de savoir pourquoi nous faisons face aujourd'hui aux problèmes que nous avons.

La fédération compte aujourd'hui quelques 56,000 membres; en fait, nous atteindrons ce chiffre dans une semaine à peu près. Nous représentons chaque secteur des petites et moyennes entreprises du pays et nos membres sont répartis dans chaque ville du Canada, y compris dans les îles arctiques et dans les territoires. Les petites et moyennes entreprises utilisent essentiellement beaucoup de main-d'œuvre et le message qui découle des enquêtes que nous avons faites surtout, d'entrevues personnelles, c'est que les problèmes de compétence des travailleurs qualifiés sont de plus en plus inquiétants. Nous vous donnons à notre la fin de notre exposé les résultats de ces enquêtes et, vous y verrez une répartition de ces problèmes par régions et par groupes de professions.

En ce qui concerne les problémes de main-d'œuvre, pour les années quatre-vingt, nous avons concentré nos remarques sur la question des travailleurs qualifiés mais je serais heureux de répondre à vos questions concernant les domaines qui vous intéressent plus spécialement. Nous voyons le problème du chômage comme un problème à long terme et non pas à court terme. D'aucuns prétendent que le milieu des années quatre-vingt sera un bon moment pour entrer en politique car le nombre d'entrants dans la population active aura alors baissé sérieusement et les pressions politiques engendrées par le taux de chômage actuel auront diminué. Personnellement, je ne crois pas que cela va se produire. Il y aura à mon avis un déplacement démographique mais, au cours des cinq prochaines années, il y aura dans le secteur des services une révolution qui influencera grandement les emplois actuels. Si nous pouvons prévoir ceux qui vont disparaître, nous ne pouvons dire avec certitude par quel genre de nouvelles entreprises ou de nouveaux services ils seront remplacés. Ce sera une décennie assez turbulente car il sera très difficile de faire des prévisions et de planifier nos besoins en main-d'œuvre.

Les secteurs qui produisaient auparavant beaucoup d'emplois, comme le secteur automobile, ne seront plus dans la même situation au Canada ou même en Amérique du Nord. Le secteur automobile, par exemple, connaît présentement une rationalisation importante. Dans les pays de l'Ouest, en Europe, en Asie et en Amérique du Nord, les grosses sociétés ont été une source décroissante de nouveaux emplois pendant la dernière décennie et le resteront pendant la prochaine. Le secteur des petites et moyennes entreprises deviendra en fait la source dominante de nouveaux emplois, surtout par la création de nouvelles entreprises et pendant les premières années de leur croissance. C'est de cette manière que sont créés la plupart des nouveaux emplois dans une économie saine et nous prévoyons que ce secteur continuera à fournir les deux tiers des nouveaux emplois pendant la prochaine décennie.

La raison pour laquelle nous faisons actuellement face à ce problème est triple. Cela remonte au début des années soixante, lorsque j'étais enseignant et qu'il était normal de penser que le produit national brut était fonction directe des dépenses consacrées à l'enseignement supérieur. Le problème c'est qu'à cette époque, on se croyait bien avisé et prenait pour acquis que les besoins en travailleurs qualifiés de notre société étaient satisfaits par l'immigration et n'entraient donc jamais vraiment en ligne de compte. Par conséquent, il y a eu une explosion massive de la formation dans les institutions d'ensei-

[*Texte*]

doing was providing the basis for a bigger and a stronger economy.

That was a prevalent feeling amongst the teaching profession and during the time that I was at teachers college, but that explosion in the educational spending at that time also led to what I would call probably a more small-l liberal approach to education with much wider choices open to students. The end result was much less discipline. So a person might be receiving a broader type of education in terms of understanding and experiences but, in terms of being suitable for competitive environment, essentially lacking in the discipline that comes from developing skills. So we have a substantial amount of overly-educated but under-disciplined people in the workforce which is a product of the education spending of the sixties.

• 1545

We also have today a fairly rigid educational system that is not shifting, and I think that we cannot ignore our problems in education from the problems of manpower generally. Even though they are jurisdictional problems, they are very much interrelated, especially when you see how the educational system does stream young people into the trade system in European countries. They really cannot be separated although our jurisdictional problems do create special Canadian problems, but we have really got a lot of rigidity in the educational system. It has been my belief for some time that we would be better off having some unemployed professors and a lot more employed graduates.

The second area of the problem, of course, which we are all aware of, is that starting around 1967, the European immigration started to slow down and it has never recovered, and of course, as a result of that we are critically short of a whole range of skills in this country, and it is probably the major factor holding back our national development.

The third issue I would say is that we do not have a historic tradition of on-the-job training and have never understood the benefits that accrue to a society from on-the-job training in terms of job loyalties, in terms of discipline, in terms of lower expenditures on supervisory and management help, and we do not also understand the increased amount of entrepreneurship that occurs in a society that has higher levels of skills. The European small business sector is really a product of the fact that 60 per cent of all the skilled people in Europe are trained in small and medium enterprises and they do develop entrepreneurial skills at the same time as they are developing trade skills.

The high turnover problem we have in the North American labour market, the high mobility or the so-called lack of employer loyalty, is a kind of chicken-and-egg situation. You can improve loyalty to the firm by on-the-job training, and that is very much the pattern in Europe and Japan. It is more than just a cultural factor. People who are improving their incomes and improving their skills do develop greater loyalty and require less supervision.

[*Traduction*]

gnement supérieur car nous pensions jeter ainsi les bases d'une économie plus forte et plus saine.

C'est ce qu'on pensait généralement dans les milieux d'enseignants pendant que j'étais à l'école normale; cependant, cette explosion des dépenses pour l'enseignement nous a également acheminé vers une attitude plus libérale, avec un petit l, et des choix beaucoup plus vastes pour les étudiants. Il en est résulté une discipline beaucoup moins rigoureuse. Par conséquent, une personne pouvait recevoir un enseignement assez vaste, sur le plan de la compréhension et de l'expérience, mais lorsqu'elle devait faire face à la concurrence, elle manquait de la discipline essentielle que procure l'acquisition de compétences. Ainsi, le résultat des dépenses consacrées à enseignement au cours des années soixante s'est traduit par un grand nombre de personnes trop instruites mais peu disciplinées dans la population active.

Nous avons également aujourd'hui un système d'enseignement plutôt rigide, qui ne s'adapte pas facilement, mais je crois que nous ne pouvons dissocier les problèmes d'enseignement des problèmes de main-d'œuvre. Même s'il y a aussi des problèmes de juridiction, ils sont reliés aux problèmes d'ensemble, surtout si l'on examine comment le système d'enseignement oriente les jeunes vers les métiers en Europe. Ce ne sont pas des problèmes distincts, même si les problèmes de juridiction créent chez nous des problèmes particuliers; il n'en demeure pas moins que nous avons beaucoup de rigidité dans notre système. Je crois, depuis un bon moment déjà, qu'il vaudrait mieux avoir des professeurs en chômage et beaucoup plus de diplômés au travail.

La deuxième partie du problème, nous la connaissons tous; elle a débuté vers 1967; c'est le fait que l'immigration européenne s'est ralentie et n'a jamais vraiment repris, ce qui fait que nous nous sommes trouvés devant une pénurie grave de main-d'œuvre qualifiée. C'est probablement le principal facteur qui freine notre développement économique.

Je dirais en troisième lieu que nous n'avons pas de tradition de formation professionnelle sur le tas et que nous n'avons jamais compris les avantages que présente cette formation pour la société, sur les plans loyauté, discipline, diminution des dépenses de surveillance et assistance dans la gestion. Nous ne comprenons pas également qu'il y a un meilleur espoir d'entreprise lorsqu'une société a un haut niveau de compétence. Les petites entreprises européennes sont le résultat du fait que 60 p. 100 des ouvriers qualifiés en Europe sont formés dans les petites et moyennes entreprises, où ils améliorent leur esprit d'initiative en même temps que leur spécialisation.

Le taux de roulement élevé de la main-d'œuvre en Amérique du Nord, de même que la grande mobilité des ouvriers et leur soi-disant manque de loyauté envers l'employeur, sont des problèmes directement reliés les uns aux autres. Nous pourrions en effet améliorer la loyauté des employés envers leur entreprise s'ils pouvaient se former en cours d'emploi, comme cela se fait en Europe et au Japon. C'est plus qu'un simple facteur culturel. Les gens qui améliorent leurs revenus et leurs

[*Text*]

Probably one other factor that I will be mentioning later is that we have not as a society placed high value on the blue-collar skills the way they have in Europe, where you can take a holiday and see billboards with workers' pictures on them and see that that society does place a high value on people who work with their hands. Perhaps I will be making some more comment on that later.

Looking at the next decade, I would suggest to this committee that they couple the requirements for manpower with their own vision of Canadian society as it is evolving and that if we do not have this kind of vision of what is a viable Canada for the nineteen eighties and nineteen nineties, we really cannot talk intelligently about manpower policies. We have to ask ourselves whether we are going to have the political will to turn 20 years of mega projects in the resource and transportation areas into new opportunities to build domestic technologies and domestic enterprise and import replace and do a whole lot of other things. If we do not have that commitment politically, we are going to be unable to fully capitalize on the opportunities that are ahead, and one of those problems if we want to achieve those is manpower, but there are many other problems as well.

The reason we have a sophisticated manpower development system in, say, Germany and Japan is that they have a national commitment to building a broad-based sophisticated manufacturing sector.

We also have to commit ourselves to supply economic policies as a nation, which is very difficult politics. The politics of joy are the politics of giving out money. Directing resources into investment and saving in small, medium and large firms and directing resources into skill development and other things is not as sexy politically but it is a necessary part of your vision of the future, in my judgment, and those are the appropriate types of policies. You cannot take manpower and separate manpower from a whole range of supply-oriented policies that are necessary. I speak as a member of Bob Blair's Task Force on the Major Projects, and I can assure you when that report comes forward, all Canadians will recognize the mind-blowing opportunities that lie ahead in the next 20 years if we have the political world to maximize the regional industrial benefits from the resources and energy development.

• 1550

Now, in terms of what can be done, just touching on some of the highlights of the points we made in our brief and leaving more detailed discussion to your own questions, we would say as a matter of public policy that it will be in the national interest to give a high priority to the continuous strengthening and diversification of the small firms sector.

We are going to have a difficult time forecasting the need because we are in a period of really social and economic revolution, from an economic point of view, and social and economic revolution from a western industrial point of view. We are really going through a very traumatic period, and the massive shifting that is going to be required will require a

[*Translation*]

compétences ressentent une plus grande loyauté envers l'employeur et n'ont pas besoin d'être autant surveillés.

Je mentionnerai un peu plus tard un autre facteur, qui est le fait que la société n'accorde pas beaucoup de valeur aux métiers des cols bleus, ce qui n'est pas le cas en Europe où, lorsque vous vous y rendez en vacances, vous pouvez voir de grands paneaux publicitaires avec des photos d'ouvriers. Ceci prouve que ces sociétés reconnaissent la valeur de leurs ouvriers. J'ajouterai quelques remarques à ce sujet plus tard.

En ce qui concerne la prochaine décennie, je propose aux membres du comité de relier les besoins de main-d'œuvre à leur propre vision de l'évolution de la société canadienne car si nous n'avons pas d'opinion quant à ce que deviendra le Canada pendant les années 80 et 90, nous ne pourrons pas parler intelligemment de politique de main-d'œuvre. Nous devons nous demander si nous aurons la volonté politique de changer vingt années de méga-projets dans le domaine des ressources et des transports pour nous tourner vers les nouvelles possibilités d'emploi qu'offriront les nouvelles technologies, les nouvelles entreprises et la réduction de nos importations entre autres. Si nous ne nous engageons pas politiquement, nous ne pourrons pas vraiment profiter des perspectives de l'avenir. Un des problèmes auquel nous fairons face pour y arriver, c'est celui de la main-d'œuvre, mais il n'y en a bien d'autres.

La raison pour laquelle l'Allemagne et le Japon, par exemple, ont des systèmes élaborés de perfectionnement de la main-d'œuvre est que ces pays se sont engagés à se doter de vastes secteurs manufacturiers nationaux.

Nous devons également nous engager, en tant que nation, à élaborer des politiques économiques, ce qui est toujours difficile. La solution de facilité, c'est de donner de l'argent. Le fait d'orienter nos ressources vers des investissements productifs, dans les petites, moyennes et grosses entreprises, et j'en consacre une partie au perfectionnement des compétences n'est peut-être pas aussi attrayant politiquement, mais c'est essentiel pour l'avenir. Vous ne pouvez dissocier les politiques de main-d'œuvre de toute la gamme des politiques orientées vers la production. Je parle en tant que membre du groupe d'étude de Bob Blair sur les grands projets et je peux vous assurer que, lorsque son rapport sera publié, tous les Canadiens verront quelles perspectives incroyables se présenteront à eux au cours des 20 prochaines années, si nous avons pris les décisions politiques pour optimaliser les avantages industriels régionaux qui découlent du développement des ressources et de l'énergie.

Quant à savoir ce qui peut être fait, je soulignerai les points saillants de notre mémoire et nous en discuterons plus longuement lorsque vous nous poserez vos questions. Nous estimons, en premier lieu, qu'il est dans l'intérêt national d'accorder la priorité au renforcement et à la diversification des petites entreprises.

Nous aurons beaucoup de difficultés à prévoir les besoins car nous sommes en période de révolution économique et sociale dans le secteur des industries de l'Ouest. Nous traversons une période traumatisante et les transferts d'activité qui se produiront exigeront beaucoup de souplesse dans l'élaboration des politiques, que ce soit pour orienter l'épargne vers le

[*Texte*]

great deal of flexibility in developing policies, whether we are talking about moving savings into a small firms development, restructuring of small businesses, import replacement, competing with the export financing arrangements of our competitors. It is just a whole range of policies that will have to be given priority if we are going to replace the tens of thousands of firms that are going to disappear with new types of enterprise. We are looking at high death rates in enterprise in the next 10 years, but the possibility of even higher formations.

We are going to have to do a better job of matching our needs with our supply. This is, as you mentioned, Mr. Chairman, a sticky wicket with a million unemployed, and yet, such massive compaints about skill shortages is a national disgrace, in my judgment.

As I mentioned earlier, boosting the image of skilled trades is something, I think, that will not be difficult and yet will be something that will give you the highest return of probably any type of activity.

I have studied substantially how public attitudes influence new venture formation in a number of countries in the world. It is a fact that when nations or cultural groups hold high certain types of activity, it does influence the psychology of the people, and you do get higher rates of new venture formation and more young people going into small firms in nations where society deems small businesses as rewarding. The same thing, I believe, will happen in the blue skills area if we can get away from the myth that a white-collar job is really better for our children. We can substantially stream more people from the high school system into the skilled trades stream. That would require some very extensive activity by the media, by Parliament, to change the image of the blue-collar worker and give him the place he deserves in society.

Fourth, you have heard this probably from everybody and you will hear it from us again. We have to continue to shift certainly the federal spending from institutional support to on-the-job support. I do not think it is a dollar problem in Canada. I have looked at the expenditures on manpower. I think we are second only to Sweden on a per capita basis. It is more of a question of re-orienting where we spend our manpower dollars. It is not a question of absolute dollars.

There has been some debate in this country, certainly substantial discussion by the labour movement, about the role of European-style industrial training boards in North America. we have tried to be useful in that regard. We think it is certainly worth exploring on a pilot project basis. It is not the panacea that is being proposed. Just having a new method of financing is not just the problem. However, I would not ignore labour's . . . They are pretty knowledgeable on the manpower side, and I would treat their proposals fairly seriously. Nonetheless, it is fraught with all kinds of political problems. Our support from our membership base is weak. It is there, but it is weak. It is kind of fifty-fiftyish, 52-48. It is that kind of a support. I do not have that kind of strong support that I would ever support the CLC position, but I do not think we should ignore the possibility of working with the Trade Asso-

[*Traduction*]

secteur des petites entreprises, pour restructurer celles-ci, pour remplacer les importations et pour contrer les arrangements financiers de nos concurrents pour développer leurs exportations. Voilà toute une série de politiques auxquelles il faudra accorder la priorité si nous voulons remplacer les dizaines de milliers d'entreprises qui disparaîtront. Le taux de disparition des entreprises sera élevé au cours des 10 prochaines années mais les possibilités de création de nouvelles seront plus élevées encore.

Il nous faudra bien équilibrer nos besoins et nos ressources. Vous l'avez dit, monsieur le président, ce ne sera pas une tâche facile avec le million de chômeurs que nous avons déjà; pourtant toutes les plaintes que nous entendons concernant la pénurie de travailleurs qualifiés témoignent d'une situation qui est une honte nationale.

Je le répète, valoriser les métiers manuels ne sera pas difficile; pourtant, de toutes vos activités, c'est peut-être celle qui rapportera le plus.

J'ai longuement étudié comment les attitudes du public influencent la formation de nouvelles entreprises dans bien des pays. Lorsque des nations ou des groupes culturels accordent une certaine valeur à un certain nombre d'activités, cela influence la psychologie de la population et il se crée davantage de nouvelles entreprises et plus de jeunes s'y dirigent dans les pays où la société les reconnaît. C'est la même chose pour les cols bleus, à condition que nous puissions oublier le mythe que les cols blancs ont plus de valeur. Nous pouvons orienter les jeunes qui sortent du système d'enseignement secondaire vers les métiers manuels. Il faudra que les média et le Parlement s'en mêlent, pour changer l'image du col bleu et lui donner la place qui lui revient dans la société.

Vous avez probablement entendu ce que je vais vous dire en quatrième lieu. Nous devons continuer à transférer les dépenses du gouvernement fédéral de la formation académique vers la formation en cours d'emploi. Je ne crois pas que ce soit un problème de dollars au Canada. J'ai examiné les dépenses de main-d'œuvre, par personne, dans le monde, et nous sommes au deuxième rang après la Suède. Il s'agit plutôt de réorienter cet argent. Ce n'est pas une question de dollars absolus.

Il y a déjà eu des discussions au pays, il y en a certainement eu dans le mouvement syndical, sur la création de commissions industrielles de style européen en Amérique du Nord. Nous avons essayé de vous aider dans ce sens. Nous sommes d'avis qu'il vaudra la peine d'avoir un projet pilote pour explorer ce domaine. Ce n'est pas un panacée que nous proposons. Le problème n'est pas simplement de trouver de nouvelles méthodes de financement. Toutefois, je n'ignore pas le mouvement syndical . . . il s'y connaît en main-d'œuvre, et je traite de ses propositions assez sérieusement. Néanmoins, elles suscitent toutes sortes de problèmes politiques. L'appui de nos membres n'est pas très fort. Il existe, mais il est faible. On pourrait dire que le rapport est de 50-50 ou 52-48. Voilà ce que nous obtenons. Cela étant, j'appuie la position du Congrès du travail du Canada, mais je ne crois pas qu'on puisse ignorer la

[*Text*]

ciation and taking one substantial sector and having a project for a couple of years.

The problems come with the very small firms. England has had to exempt firms of less than 10 employees the levy grant system because of the flak from the little guy, who says, Hey, I only train a guy every five years; I am the skilled guy and I only need a guy occasionally, and I do not want to get nailed with this levy. The German system, where everybody gets nailed, is accepted because it has a tradition that goes back many, many years. It would be best, from a functioning point of view, if the commitment was massive and all firms, right down to the smallest level, did become the major source. I would say that we want to achieve that goal. We want the major source of manpower to be coming out of small and medium enterprises where you get the best transfer, you get the entrepreneurial training, and much less from the institutional side. That is the real basis for the European success.

• 1555

But politically, with our tradition of fairly independent action and the high mobility of our workforce, moving to that direction is not an easy thing to sell and it would probably never even fly unless there was public participation. The whole thing, the manpower, should be financed totally by industry and labour, in my judgment. If you asked me what I would like as a theoretical model, if I had my druthers I would blast half of the federal government's Manpower department right off the map. However, they do have a role to play because of the high mobility of our workforce, the cost sharing that is involved, and other points. They do have an important role, but I certainly think we should explore very seriously, as a pilot project, an industry levy system, and then use it as an educational process to draw public attention to the problems and all the rest of it so as to be able to move it across other sectors. The issue is too serious for just talk; there has to be action and I would support labour's urgency. Our view is pretty well similar to the CLC's that this is bordering on a national crisis.

Certainly the role of the federal government in standardizing is excellent. The Red Seal program is first class and should be extended. What you will not hear from other people is that many of these subsidy programs that the federal government is involved in, like the critical skills program and others, play an important role in the small firm sector. It is the only way that small firms can get manpower in many parts of the country, especially in places like Alberta, where they are competing with the projects for people. If it were not for these on-the-job training programs, I do not think half the firms would have any people. They know that the moment they are trained the big firms are going to steal half of them anyway. They are the trainers for the big firms, and that wage subsidy support that they get is what helps them finance their workforce. So I think federal involvement and provincial involvement in the on-the-job type training program is important and is probably being utilized to a greater extent by smaller firms than by any other group.

[*Translation*]

possibilité de travailler avec les associations professionnelles pour choisir un secteur important et lancer un projet pilote de quelques années.

Le problème se pose pour les petites entreprises. En Angleterre, les entreprises de moins de 10 employés ont dû être exemptées du système de financement car leurs propriétaires ont protesté, en arguant du fait qu'ils n'avaient que rarement à former de nouveaux employés. Par contre, dans le système allemand, tout le monde doit payer; c'est une vieille tradition et personne ne rouspète. Sur le plan pratique, il serait préférable d'avoir la participation de tous car alors les petites entreprises pourraient devenir la principale source de main-d'œuvre qualifiée. Voilà le but que nous visons. C'est la PME qui est la plus apte à jouer ce rôle. Les instituts d'enseignement n'offrent rien de comparable. C'est ce qui explique le succès du modèle européen.

Au pays, à moins d'avoir la participation du public, ce système serait difficile à appliquer, étant donné la conjoncture politique, notre esprit d'indépendance traditionnel et le haut taux de mobilité de notre main-d'œuvre. Néanmoins, tout le plan, y compris la main-d'œuvre, devrait être financé par l'industrie et les travailleurs. Si vous me demandiez d'établir un modèle, j'éliminerais la moitié du ministère fédéral de la main-d'œuvre. Toutefois, il a quand même un rôle à jouer, étant donné le haut taux de mobilité de notre main-d'œuvre; les programmes seraient donc partagés. Ce ministère a un rôle important à jouer, mais nous devrions envisager sérieusement d'appliquer à l'industrie un système de cotisation, dans le cadre d'un projet pilote. Ensuite, ce système pourrait être utilisé à des fins éducatives, afin d'attirer l'attention du public sur ces problèmes, ce qui nous permettrait de l'appliquer à d'autres secteurs d'activité. Il ne suffit plus simplement d'en parler; la gravité de la situation exige que l'on agisse et je pense que c'est urgent. A l'instar du CTC, nous pensons que la situation frôle la crise nationale.

Au chapitre de la normalisation, le gouvernement fédéral joue certainement un rôle excellent. Son programme «Red Seal» en est un exemple et il devrait être élargi. Ce que les autres ne vous diront pas, c'est le rôle important, pour la petite entreprise, de beaucoup de ces programmes de financement auxquels participe le fédéral, comme le programme portant sur la main-d'œuvre spécialisée. Dans bien des parties du pays, c'est la seule façon pour les petites entreprises de trouver de la main-d'œuvre, surtout dans des endroits comme l'Alberta, où elles sont en concurrence avec les grands projets. La moitié de ces entreprises ne trouveraient pas d'employés du tout si ce n'était de ces programmes de formation sur le tas. Au départ, elles savent que la grande entreprise leur en enlèvera la moitié dès leur formation terminée. Ce sont elles qui forment les travailleurs pour la grande entreprise et les octrois sur les salaires qu'elles obtiennent du fédéral les aident à financer leur main-d'œuvre. A mon avis, la participation fédérale et provinciale à ce genre de programme est extrêmement importante et

[*Texte*]

I think you also need to examine the manpower commitment of our largest firms, possibly as part of the FIRA review that is coming up in terms of their performance in Canada. We are interested in their procurement performance, R&D performance and other things. I would think you should include their commitment to manpower training and development as being legitimate, and hopefully do the same kind of investigation or examination of the manpower planning of the other major firms that are Canadian. We just do not have a tradition of manpower planning. A firm in this country can give you a 10-year projection of capital needs, a marketing plan for five years, but it is not looking beyond two years in terms of people. Industry is very much at fault here, and I do not think we can say that anybody in the business community can be proud of the present manpower situation. It is not just governments, not just labour unions, it is everybody.

I think you have to rethink mobility, my next point. I would say that half a million people are going to move from eastern Canada to western Canada over the decade, with tremendous social problems. The mobility, when you get UIC and you get 95 per cent of your wages covered under, say, the auto union arrangements— Of course, you do not have the mobility until the thing has run out. These are problems. I would think we should seriously think, as a government, of airlifting workers from eastern Canada to western Canada during the period of these projects to reduce the social dislocations that are going to be created by this massive resource-based development. Certainly planeloads of people from Windsor to northern Manitoba might be a very realistic way of resolving some of the internal problems and preventing the terrible dislocations that these transfers of people are going to create, perhaps more support for the wives in mobility programs to get them to look at new places to work. Lots of things, I think, can be done, but more resources will have to go into the mobility issue both by industry and by the public sector.

• 1600

The sixth point I would make is more costs must be pushed onto industry for manpower training. This can be done in construction. It can be done in terms of the major projects in which the provincial permits and other types of regulations would be based on a levy of the total project directed to manpower training. If the costs are not borne by these projects, they are going to devastate sectors all across Canada. They are already causing it now. We have cries all over the system such as where a fellow is losing his mechanic who has gone to the power station as a security guard for double his pay. These dislocations are happening now. They are happening in Alberta and they are going to get worse. So manpower development on major projects is going to be a very serious problem if the costs of manpower are not part of the projects.

[*Traduction*]

c'est probablement la petite entreprise qui en fait la plus grande utilisation.

Vous devrez également examiner l'engagement de nos grandes entreprises, peut-être dans l'optique de l'examen de l'investissement étranger, relativement à leur performance au pays, prévu bientôt par cette loi. Nous sommes intéressés par leur performance sur le plan des achats, de la recherche et du développement, entre autres. Je pense qu'il faut considérer leur engagement vis-à-vis de la formation et du perfectionnement de la main-d'œuvre étant légitime et peut-être effectuer le même type d'étude sur la planification en main-d'œuvre des autres grandes entreprises canadiennes. La planification des besoins en main-d'œuvre ne fait simplement pas partie de notre tradition. Au pays, l'entreprise vous fournira des prévisions de 10 ans sur ses besoins en immobilisations, un plan de commercialisation de 5 ans, mais rien au-delà de 2 ans pour ce qui est de ses besoins en main-d'œuvre. C'est l'industrie qui est à blâmer et personne dans le monde des affaires ne peut être fier de la situation actuelle de la main-d'œuvre. Cela ne concerne pas uniquement les gouvernements et les syndicats; cela touche tout le monde.

Quant à la mobilité de la main-d'œuvre, à mon avis, il faut la repenser. Au cours de cette décennie, je prévois qu'un demi-million de personnes émigreront de l'est vers l'ouest, ce qui causera des problèmes sociaux d'envergure. Bien sûr, lorsque vous avez droit à l'assurance chômage et que 95 p. 100 de votre salaire est garanti par les conventions collectives, comme dans le secteur de l'automobile, il n'est pas question de mobilité jusqu'à ce que l'industrie s'effondre. Il y a des problèmes. Je pense que le gouvernement devrait sérieusement envisager d'établir une navette aérienne pour les travailleurs entre l'est et de l'ouest du pays, pendant la durée de ces grands projets, afin de réduire la perturbation sociale créée par cette exploitation massive des ressources. Une navette aérienne entre Windsor et le nord du Manitoba pourrait être une façon très réaliste de résoudre certains problèmes internes et de prévenir les graves perturbations sociales qu'occasionneront ces mutations; de plus, les programmes de mobilité de la main-d'œuvre devraient peut-être davantage tenir compte des épouses, afin qu'elles puissent elles aussi se trouver de nouveaux emplois. Beaucoup de choses peuvent être faites, mais, à mon avis, le secteur public et le secteur industriel devront investir davantage dans cette question de mobilité.

Le sixième point, c'est que l'industrie doit assumer une plus grande partie des frais de perfectionnement de la main-d'œuvre. C'est possible dans le secteur du bâtiment et pour les méga projets pour lesquels les permis et les règlements provinciaux pourraient servir à percevoir une cotisation sur le coût total, pour la formation de la main-d'œuvre. Ces coûts auront un effet dévastateur sur tous les secteurs du pays, à moins d'être assumés par ces projets. Les répercussions commencent déjà à se faire sentir un peu partout. Par exemple, un garagiste nous a dit que son mécanicien a trouvé un emploi de gardien de sécurité dans une centrale électrique et qu'il gagne maintenant le double de ce qu'il gagnait avant. Ces pertubations se produisent dès maintenant. On le constate en Alberta et les choses vont s'aggraver. A moins que ces projets n'assument les

[*Text*]

Labour has an important role to play in terms of the percentage that apprentices earn during an apprenticeship period. That is the way in which they share the cost of apprenticeship development. Apprenticeship-journeyman ratios are an issue. Regarding off-site bidding for non-union shops on the major projects, if the unions restrict subcontractors off premises, you are going to have a lot of goods imported instead of manufactured in Canada. That is an important issue.

There is going to be substantial pressure on Mr. Axworthy to bring in guest workers for some of these major projects. I hope that will be a last-resort option but the pressures are going to be immense, if you see the figures that are coming down the pipe on these major projects. The manpower supply committee of the major projects will give you your best forecast for the next decade, I think, in terms of manpower needs, and they will be reporting in the fall as well.

Just briefly, in conclusion—I am trying to be as brief as I can—this manpower issue I believe from a constitutional point of view should be a concurrent jurisdiction, with possibly reduced federal funding of the institutional programs.

But your committee is looking at the fundamental issues for the 1980's. There is going to be no issue right now. We are preoccupied with constitutional debate, with the oil issue. There is really no restraint on the future for Canada as serious as the manpower restraint. But the question of manpower development for the nineteen eighties cannot be dealt with in isolation from the broader question of what kind of industrial structure we want for Canada, and what kind of policies we want to adapt as a nation.

So my apologies, gentlemen, for being so long winded and, hopefully, we can get at more specific questions that you want to bring up in the kind of free-for-all.

The Chairman: With the consent of the committee, we will append the written submission to the record of today's proceedings. Is that agreed?

An hon. member: Agreed.

The Chairman: Who would like to start then? David, you are our traditional starter. Mr. David Orlikow.

Mr. Orlikow: I find it interesting that your submission had a good deal more in common with the submission we got from the Canadian Labour Congress than it did, in my view at least, with the submission from the Canadian Manufacturers' Association. Mr. Bulloch, you seem to be quite critical of the Canadian Employment and Immigration Commission and its ability to do the work as compared, for example, as stated on page 3 of your submission to the Alberta Department of Advanced Education and Manpower and the Ontario Ministry of Labour. Do you have any kind of relationship with the Department of Employment and Immigration? Do you meet with them regularly? Are you on any of the advisory commit-

[*Translation*]

coûts de formation de la main-d'œuvre, ils vont engendrer de graves problèmes.

Les syndicats ont un rôle important à jouer, pour ce qui est de la détermination du revenu de l'apprenti pendant sa période de formation. C'est de cette façon qu'ils participent au coût de la formation des apprentis. Le rapport apprenti-compagnon est un autre problème. Quant au groupe non syndiqué travaillant sur les grands projets, si les syndicats s'y opposent, beaucoup de produits seront importés au lieu d'être fabriqués au pays. C'est aussi une question importante.

Pour certains de ces grands projets on fera énormément de pressions auprès de M. Axworthy afin d'amener des ouvriers étrangers. J'espère que ce sera une solution de dernier recours, mais il y aura des pressions énormes, comme le montrent les chiffres concernant les méga-projets. Le comité de la main-d'œuvre de ces projets vous fourniront les meilleures prévisions des besoins en main-d'œuvre pour la prochaine décennie et ils devront également faire rapport à l'automne.

J'essaie d'aller le plus rapidement possible. Sur le plan constitutionnel, je pense que la question de la main-d'œuvre devrait faire l'objet d'une juridiction commune et il pourrait peut-être y avoir une réduction du financement fédéral dans les programmes des institutions d'enseignement.

Mais votre comité étudie les questions fondamentales pour les années 1980. Pour l'instant il n'y aura rien de fait. Nous sommes préoccupés par le débat constitutionnel, par la question du pétrole, mais le problème le plus grave pour l'avenir du pays c'est celui de la main-d'œuvre. Cette quetion de développement de la main-d'œuvre au cours des années 1980 ne peut être étudiée sans tenir compte de la question générale du type de structure industrielle que nous voulons pour le Canada et du type de politiques que nous voulons adopter en tant que nation.

Messieurs, je m'excuse d'avoir été aussi long et j'espère que nous pourrons passer à des sujets plus précis pendant la période des questions qui va suivre.

Le président: Si le comité est d'accord, nous consignerons l'exposé au procès-verbal d'aujourd'hui. Êtes-vous d'accord?

Une voix: D'accord.

Le président: Davis, pour respecter la tradition, voulez-vous commencer? Monsieur David Orlikow.

M. Orlikow: Je remarque avec intérêt que votre exposé se rapproche davantage de celui du Congrès du travail du Canada que de celui de l'Association des manufacturiers canadiens. Monsieur Bulloch, vous êtes très sévère à l'endroit de la Commission canadienne de l'emploi et de l'emploi et de l'immigration quant à son aptitude à jouer son rôle. A la page 3 de votre exposé, vous établissez une comparaison avec le «Department of Advanced Education and Manpower» de l'Alberta et le ministère du Travail de l'Ontario. Avez-vous des rapports quelconques avec la Commission de l'emploi et de l'immigration? Est-ce que vous la rencontrez régulièrement? Faites-vous partie de l'un ou l'autre de ses comités consultatifs et, le cas

[*Texte*]

tees which they have and, if so, do you have a feeling that they pay attention to your suggestions?

• 1605

Mr. Bulloch: Just the opposite. I deliberately did not go on the advisory committee. We have always had staff on all the advisory committees that are going around here, but as a matter of policy we decided not to go on them so that we could be open and critical. We find that these advisory committees—some of them are very good, some are useless. We can have input into the system, as we do, on a regular basis when senior officials come down and have four-hour sessions about every couple of months on manpower which is with our total staff. We are in regular contact with the officials, and there are a lot of good people. It is just a massive system and we do not get the full support from our base because small businessmen have not found the employment and immigration service a place you really go to if you want to get people. Part of that is the broader problem of manpower and part of it is the fact that you go there for marginal workers, not for skilled workers. So there is not a good relationship with Canada Manpower and, therefore, I would always be low-profile in trying to even praise Manpower when they did something well because I would get glassy stares from my constituency. They have a big problem of their own and certainly I find that the provincial people are closer to what is going on in the provinces than the federal prople anyway.

Mr. Orlikow: The reason I asked that question is that we are spending somewhere between $700 million and $900 million on manpower training. I am concerned. I am not one who says that we should spend less on any particular program; in fact, I am really accused of trying to spend more. It may be the fact of my age and that I came out of school in the depression years' but when money is spent, I want to feel it is spent in the best way possible. I am concerned about what, I gather, is your feeling that we are not doing as well as we should or could in the work of the employment department.

Mr. Bulloch: I think you have to take it on a broader base. I think there has been a massive misallocation of spending in the whole education manpower area, and it is a very bad mistake to try and hive them off. That is part of our problem; that we try to categorize them and then you come in, in the education area through the back door by sponsoring to the tune of $457 million institutional training, some of which may be effective but I would suggest that perhaps that is where you cut down and expand the on-the-job support type. That $457 million is your big chunk and that is something which is constitutionally in the provincial area of jurisdiction. So, I think you have areas where you can improve your effectiveness.

I tend to think the new Critical Skills Program is an outstanding program. We just do not have enough success here. We do not have enough information yet. All I can do is give you the first year's readings. It just has not been going long enough. I tend to think that type of program is very, very good and I doubt a levygrant system is going to be that much

[*Traduction*]

échéant, avez-vous l'impression qu'elles tient compte de vos suggestions?

M. Bulloch: C'est tout le contraire, j'ai décidé de ne pas participer au comité consultatif. Nous avions toujours des représentants sur tous les comités consultatifs, mais, afin d'avoir les coudées franches et de pouvoir être plus critique, nous avons décidé de ne pas y participer. Selon nous, certains sont excellents et d'autres inutiles. Nous avons quand même notre mot à dire, puisque nous rencontrons régulièrement les hauts fonctionnaires pendant les séances de quatre heures tous les deux ou trois mois. Nous sommes régulièrement en contact avec ces gens, dont beaucoup sont très compétents. Le système est simplement trop lourd et nous n'avons pas l'appui entier de nos membres parce que le petit homme d'affaires sait, par expérience, qu'il ne doit pas s'adresser au Service de l'emploi et de l'immigration s'il veut trouver quelqu'un. C'est une partie du problème général de la main-d'œuvre et c'est dû au fait que l'on ne s'adresse à ce service que si l'on veut des travailleurs marginaux et non des travailleurs qualifiés. Nos rapports avec la Commission de la main-d'œuvre du Canada ne sont donc pas excellents et l'hésite d'ailleurs toujours à la féliciter lorsqu'elle fait quelque chose de bien parce que mes commettants ne m'approuvent pas. Ils ont énormément de problèmes et, à mon avis, les services provinciaux sont davantage au courant de ce qui passe que les représentants fédéraux.

M. Orlikow: La raison pour laquelle je pose cette question est que nous dépensons entre 700 et 900 millions de dollars pour la formation de la main-d'œuvre; je ne préconise pas que nous devrions dépenser moins; en fait, on m'accuse du contraire. J'ignore si c'est dû à mon âge ou au fait que j'ai connu la dure école des années de la dépression mais, lorsque l'on dépense de l'argent, j'aime savoir qu'il est bien dépensé. Vous m'inquiétez lorsque vous dites que notre rendement est loin d'être satisfaisant dans le domaine de l'emploi.

M. Bulloch: Je pense qu'il faut envisager le problème sous un angle plus large. Je pense qu'il y a eu une mauvaise allocation massive des fonds dans tout le secteur de la formation de la main-d'œuvre et je pense que c'est une erreur très grave d'essayer de les éparpiller. Cette façon d'agir fait partie du problème; nous voulons tout catégoriser et, ensuite, on s'engage dans le secteur de l'éducation par la porte de derrière en accordant 457 millions de dollars à la formation dans les institutions, dont une partie est peut-être valable; je prétends cependant que c'est là qu'il faut réduire notre participation et en allouer davantage à la formation sur le tas. Ces 457 millions de dollars constituent la part du lion et, sur le plan constitutionnel, cela relève de la compétence provinciale. Donc, je pense qu'il y a des secteurs où l'on peut être plus efficace.

Je pense que le nouveau programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée est excellent. Pour l'instant, nous n'avons pas connu suffisamment de succès, nous manquons de renseignements. Tout ce que je peux vous donner ce sont les résultats de la première année. C'est un programme trop récent. Toutefois, je pense qu'il est excellent

[*Text*]

better, but I am willing to say, let us experiment, let us try it. But I do think that as a nation, the shift has to come all the way through the provincial areas and the federal areas in terms of where the priorities are in order to get the transfer. When you are going through a period of revolution almost in terms of change, nothing you structure centrally is going to move as fast as industry itself. You just have to push the cost and the activity down into the private sector because you are going to sit here until doomsday. I know from having been sucked in. Every time a group of people want to study this thing we get called in.

Ontario has been at this for a year and a half and we actually spent, I could not tell you the man-hours of time we spent preparing this report. This has been done with our staff and the CMA and the Ontario government. This thing went on for about four months to get this report. Trying to get numbers on needs is just a horrendous job. The Manpower Supply Committee and the Major Project Task Force are having an incredible problem trying to just get the number from the major firms in terms of the requirements, so you have a terrible job.

I would say the dollars we spend is not the problem, it is where we spend it. Industry should possibly be spending more and you should be spending less but it should be pushed down into the system more.

Mr. Orlikow: How much consultation, if any, do you have on a regular basis with the community colleges because I suppose, they should be given our concentration on doing the training in institutions. They are, I presume, the major suppliers of skill. How much consultation is there between your organization, your people and the community colleges? Because I gather you are saying the same as so many others, that although the institutions are doing the job, but they are not training the people for the right tasks. Is that because they do not know what is needed out there or what is the reason?

• 1610

Mr. Bulloch: There are many reasons. First of all, we do have consultations. I am out of the Ryerson system; I was an instructor at Ryerson for six years and have a lot of friends and connections in the system. And we also have about a $75,000 joint education project that we conduct with the community college system through our organization. It is "Project Self-Reliance", which we found. So we have got our fingers into the system.

But the problem is much more massive. The problem, first of all, is that we do not screen the children in the high school system into the trades and, when they kind of flop out or something, then they go into a trade school or, if they cannot go into the university, then they go on to community colleges. It is not properly thought of as a career choice; it is something you take because you could not get to where your parents really wanted you to go in the first place. That is the whole problem with our screening system in Canada.

Then, when you get into programs, you have got federally-funded programs being held in community colleges when really industry should be developing the courses and going to

[*Translation*]

et je doute qu'un système de cotisation soit supérieur, mais essayons-le et nous verrons. A mon avis, sur le plan national, le transfert de priorités doit se faire simultanément aux niveaux provincial et fédéral. Alors que nous traversons une quasi-révolution, aucun système centralisé n'aura la flexibilité de l'industrie. Si vous voulez éviter de vous enliser dans ce système, vous devez amener le secteur privé à en assumer les coûts et à y participer. Je le sais pour m'y être déjà fait prendre. Chaque fois qu'un groupe veut étudier la question, on fait appel à nous.

Depuis un an et demi, l'Ontario s'est attaqué à ce problème et je ne sais combien d'heures nous avons consacrées à la rédaction d'un rapport, en collaboration avec notre personnel, l'AMC et le gouvernement de l'Ontario. Ce rapport nous a demandé environ 4 mois d'efforts. Le simple fait de mettre des chiffres sur ces besoins est un travail énorme. Le comité d'offre en main-d'œuvre et le groupe de travail sur les grands projets en savent quelque chose puisqu'ils doivent définir les besoins en main-d'œuvre des grandes entreprises; c'est un travail terrible.

Le problème ce n'est pas les montants que nous dépensons mais la manière dont nous les dépensons. L'industrie devrait participer davantage et vous devriez dépenser moins; ce qu'il faut, c'est renforcer le système.

M. Orlikow: Consultez-vous régulièrement les collèges communautaires, puisque je présume que c'est là qu'il faut mettre nos efforts pour ce qui est de la formation en institutions. Je présume qu'ils sont les principaux fournisseurs de main-d'œuvre qualifiée. Quel genre de consultations y a-t-il entre votre organisme et les collèges communautaires? Je présume qu'à l'instar des autres vous dites que, même si ces institutions s'acquittent de leur tâche, elles ne préparent pas les gens pour le travail qu'ils devront effectuer. Est-ce parce qu'ils ne connaissent pas les besoins de l'industrie? Quelle en est la raison?

M. Bulloch: Les raisons sont nombreuses. Tout d'abord, nous les consultons. A Ryerson, où j'ai enseigné pendant six ans je me suis fait beaucoup d'amis et de connaissances. Notre organisation a également investi $75,000 dans un projet conjoint d'éducation avec le système des collèges communautaires. C'est le projet «autosuffisance» que nous finançons. Nous avons donc des liens avec le système.

Mais le problème est beaucoup plus large. Il se situe d'abord au niveau du secondaire, où l'on n'oriente pas les élèves vers la formation professionnelle. Seuls ceux qui ne réussissent pas ou qui ne sont pas admis à l'université vont apprendre un métier ou dans un collège commuautaire. Ce n'est pas du tout envisagé comme une possibilité de carrière mais plutôt comme un deuxième choix, lorsque l'enfant ne répond pas aux espérances de ses parents. C'est tout le problème de notre système d'orientation.

Pour ce qui est des programmes, ce sont des programmes financés par le fédéral et donnés par les collèges communautaires alors qu'en réalité ils devraient être établis par l'industrie,

[*Texte*]

community colleges and saying, Would you give this course on our behalf? And then, if they were funding more of it directly instead of the federal government, then they would make sure they got up-to-date equipment. A lot of these community colleges are sitting there with lots of cant and they are giving courses and the equipment they are using is obsolete. The involvement of the feds in that educational level, I think, is fairly inefficient.

Mr. McDermid: Or vice versa.

Mr. Bulloch: Or vice versa, whatever the reason is. And there is plenty of federally-funded community colleges, say, in Saskatchewan or places like that that are partially empty because the feds paid for the plant and then the problem is that you have got to fill the plant up with people and courses. You know, it has kind of all come backwards as a result of this rollbacking.

Mr. Orlikow: Some of us questioned this concentration on the institutional training when we started some dozen or more years ago but we are in it. Industry, and particularly large employers, are being on the whole loath to really get into training. I have been told in Winnipeg, for example, or Manitoba, which I know best, that there are a few companies like the Hudson Bay Mining and Smelting, the railways, Air Canada, which have apprenticeship programs where people, when they finish, are journeymen, electricians or machinists or tool and die makers. But most large employers are quite happy to hire somebody and just teach them to do one particular operation which suits them but which may be obsolete even in their own plant five years down the way and certainly that skill will be of no use in any other plant.

How do you see us really persuading industry to do the training which they should do and which they tend to in European countries? I ask that question because, although the people from the CMA agree that more industry training was required, they were quite cool to the idea that it be done under the direction of government and with some kind of levey. They wanted to continue, at least in my impression of it, at it entirely voluntarily and that just has not worked.

Mr. Bulloch: We give a different perspective. We have a very large manufacturing sector. We have more manufacturers in our organization than the CMA. Ours are all the SME sector and they are all Canadian-owned, so we have quite a different prespective. You have got to go back to a much more basic point. You have got to make a decision whether or not your are going to be serious about building an industrial base. And, if you are serious about building an industrial base and you follow it through in all areas, then firms will bloody well do the training because it makes market sense for them to do the training.

But if, for example, it is always a better deal for me to import than to make stuff because of the fact that the stuff I import from U.S. manufacturers is financed at 7 per cent or something by the export-import bank. And if they get a 50 per cent deferral on their profits from their exports to Canada and they have all those other advantages, pretty soon you ask yourself why would I even want to make it in Canada, never

[*Traduction*]

qui devrait demander aux collèges communautaires de les organiser pour eux. L'industrie participait plus directement à leur financement et le matériel utilisé serait des plus récents. On raconte beaucoup de boniments concernant ces collèges communautaires qui donnent des cours avec du matériel souvent périmé. A mon avis, la participation fédérale dans le domaine de l'éducation est loin d'être efficace.

M. McDermid: Ou vice versa.

M. Bulloch: Ou vice versa, quelle qu'en soit la raison. En Saskatchewan et ailleurs, il y a plein de collèges communautaires financés par le fédéral qui sont partiellement vides, parce que le fédéral a payé les installations mais ensuite on ne trouve pas les élèves pour les utiliser. Tout cela a été assez inefficace.

M. Orlikow: Il y a une douzaine d'années ou plus, lorsque ce genre de formation a commencé, certains d'entre nous s'y sont opposés. Dans l'ensemble, l'industrie, et surtout les gros employeurs, ne veulent pas vraiment participer à la formation. Par exemple, on me dit qu'à Winnipeg, ou même dans tout le Manitoba, que je connais mieux, il y a peu de compagnies comme la Hudson Bay Mining and Smelting, les chemins de fer, Air Canada, qui ont un programme d'apprentissage complet pour les électriciens, les machinistes ou les outilleurs. La plupart des gros employeurs n'offrent qu'une formation très spécifique, pour répondre à des besoins qui n'existeront peut-être même plus d'ici cinq ans; cette formation ne pourra donc être d'aucune utilité dans toute autre usine.

Selon vous, comment pouvons-nous persuader l'industrie d'offrir la formation qu'elle devrait offrir comme cela se fait en Europe? Même si les représentants de l'AMC convenaient qu'il fallait plus de formation dans l'industrie, ils étaient loin d'être enthousiasmés par l'idée que cela se fasse sous la direction du gouvernement et selon un système de cotisations. Ils m'ont donné l'impression de vouloir continuer à le faire sur une base tout à fait volontaire mais cela n'a simplement pas fonctionné.

M. Bulloch: Nous avons des points de vue différents. Notre secteur manufacturier est très important. Notre organisation compte plus de manufacturiers que l'AMC. Nous voyons les choses très différemment puisque tous nos membres sont de la PME et ce sont toutes des compagnies canadiennes. Il faut revenir à un point de vue beaucoup plus fondamental. Vous devez décider si vous voulez sérieusement établir une base industrielle. Si c'est le cas, et que vous le faites dans tous les secteurs, alors les entreprises s'occuperont de la formation parce qu'à ce moment-là ce sera rentable pour elles de le faire.

Mais, par exemple, c'est toujours plus profitable pour moi d'importer des produits que d'en fabriquer puisque les importations provenant des fabricants américains sont financées à 7 p. 100 ou à peu près par la Banque d'import-export. De plus, s'ils obtiennent une exemption de 50 p. 100 sur leurs profits pour leurs exportations au Canada et qu'ils bénéficient de tous ces autres avantages, vous vous demandeez rapidement pour-

[*Text*]

mind getting to the point of whether or not I should train people to supply the job.

• 1615

Unless you have the industrial policy and the national commitment to build these sectors up you are only dealing with the symptoms of the problem. The manpower problem is a symptom of a much greater problem, that we as a nation have not made a commitment to become an industrial nation. We have gone for the quick buck which is to piggy-back on the United States and now the United States' economy is in long term trouble.

We have a unique opportunity over the next 20 years, through the projects, to build a sophisticated domestic manufacturing base. If we commit ouselves to that, then we start looking at financing to compete with the special measures south of the border and then we start to look at general development policies and then manpower falls in line. An awful lot of manpower will fall back on industry when industries just cannot import everything they want. If major firms, especially the foreign-owned firms are told we want to know why you cannot buy 80 per cent in Canada, you come back and tell us—and of course there is no reason why they cannot—and if they have to over a period of time purchase 80 per cent of their procurement in Canada, they are darn well going to start developing training on their own.

The point is, it is so much easier to import which means you do not have to develop people in order to be able to manufacture in Canada. Do not try to solve the manpower issue in this country in isolation of the broader question of whether or not we are going to have industrial policy or whether or not we are going to build a more sophisticated manufacturing sector and deal on a fairly tough basis with the foreign-owned firms that are so dominant in our nation in terms of importation. The moment you deal in that area without funding educational institutions to do it then of course the marketplace says, well, the only way we can develop these people is to do it ourselves. You have to have the system push it back on to industry. So you cannot deal with manpower in isolation.

Mr. Bennett: A specific answer perhaps to Mr. Orlikow's question: One of the ways this committee can put some heat on industry right now is ask the 100 or 200 biggest manufacturing firms in Canada to let you see their manpower training plans and the fact that they do not have any I think might embarrass them into doing something.

Mr. Orlikow: That is a very good suggestion. That is a very good suggestion. I personally happen to agree with your views, Mr. Bulloch on the need to have an industrial strategy to build a manufacturing industry but that is not within the terms of reference of this committee.

Mr. Bulloch: Because it is not in your terms of reference, to me, does not mean you are doing the right thing.

[*Translation*]

quoi vous devriez le fabriquer au Canada, sans parler de songer à former des gens pour occuper les emplois.

Vous vous attaquez simplement aux symptômes du problème, à moins d'avoir une politique industrielle et un engagement national visant à l'aménagement de ces secteurs. Les problèmes de main-d'œuvre ne sont que le reflet d'un plus grand problème qui est qu'en tant que nation nous ne nous sommes pas engagés à devenir une nation industrielle. Nous avons choisi de réaliser des profits rapides en nous accrochant aux jupons des États-Unis mais maintenant l'économie américaine a des problèmes à long terme.

Au cours des vingt prochaines années les grand projets nous offrent l'occasion unique de développer une industrie manufacturière perfectionnée. Si nous nous engageons dans cette voie, à ce moment-là nous pouvons envisager le financement visant à concurrencer les mesures spéciales adoptées par nos voisins du Sud et nous pouvons envisager d'adopter des politiques générales de développement et la main-d'œuvre suivra. Lorsque l'industrie ne pourra plus importer tout ce dont elle a besoin, elle devra faire appel à beaucoup de main-d'œuvre. Si on oblige les grandes entreprises, surtout les entreprises étrangères, à effectuer 80 p. 100 de leurs achats au Canada ou à justifier pourquoi elles ne peuvent pas le faire, ce qui serait une exigence normale, et si on les oblige à le faire sur une certaine période de temps, à ce moment-là elles établiront leurs propres programmes de formation.

Le fait est qu'il est tellement plus facile d'importer ce dont vous avez besoin que de former des gens pour le fabriquer au Canada. N'essayez pas de régler le problème de la main-d'œuvre au Canada sans tenir compte de la question plus large des politiques industrielles ou de la création d'un secteur manufacturier plus développé et du fait qu'il faudra traiter plus fermement avec les entreprises étrangères, qui sont celles qui importent le plus au pays. Si vous faites cela sans financer les institutions de formation, alors le marché comprendra qu'il ne lui restera plus qu'à former ses gens lui-même. Il faut que l'industrie porte le fardeau du système. Vous ne pouvez donc traiter isolément la question de la main-d'œuvre.

M. Bennett: Pour répondre précisément à une question de M. Orlikow: l'une des façons dont ce comité peut agir auprès de l'industrie est de demander aux 100 ou 200 plus grandes entreprises de fabrication au pays de vous faire connaître leurs plans de formation de main-d'œuvre; l'embarras causé par le fait qu'elles n'en ont pas les poussera peut-être à agir.

M. Orlikow: Voilà une très bonne suggestion. Je conviens avec vous, M. Bulloch, du besoin d'une stratégie industrielle visant à établir une industrie manufacturière mais cela ne fait pas partie du mandat de ce comité.

M. Bulloch: Le fait que cela ne fait pas partie de votre mandat ne signifie pas pour moi que vous êtes dans la bonne voie.

[*Texte*]

Mr. Orlikow: No, no, no. I agree with you but because our task is pretty big we have to try to restrict ourselves to the whole question of employment and I think manpower training. Do you feel it is necessary for governments, federal and provincial together, to lay down pretty strict guidelines for companies and particularly for larger companies which have a large number of employees, the necessity of having training programs to meet their needs from within? I am shocked at, for example, at the number of permits which are issued every year. There are over 50,000 permits issued a year for people to come into this country when we have almost a million unemployed people.

An hon. Member: It is a shocker.

Mr. Bulloch: You have to start with the mega projects where the instrument of control is a provincial permit or other such regulation. The provincial governments especially have a powerful role to play in determining that the permits or approvals on projects, whether they be federal or provincial, only go forward on the basis of a firm manpower commitment and that could be in regulations in terms of the percentage of the contract. This could be 3 per cent or 5 per cent of the contract or it could be granted based on presenting not only a plan on your procurement policies, on who you are going to buy from and on what kind of domestic capability you are going to help to develop in order to get that permit but also on your manpower training. And that is essential because it is a bunching up problem that will steal and you will end up hitting development with your left hand and wiping it out with the right. So, you have to start there. That would be the most critical area because already in many areas of construction there is a levy grant system in effect right now. It is not as if it was some kind of foreign commie idea. Much of the construction industry does have a levy grant type of manpower program.

• 1620

And the next instrument you have in terms of timing is your FIRA review and the behaviour of the foreign firms, the 115 largest, of which about two-thirds dominate Canada's economy, and what they do in terms of R&D and procurement. Do not forget that is probably the most powerful development there is, private sector procurement, and R&D. And manpower development can be part of that review. But it has to be given a fairly high profile. But a firm only imports because it is cheaper labour. And then they will try to play games with you. They will pretend they have put an ad in Calgary and nobody has answered the ad, then they go to Canada Manpower and they want 50 people, and then Canada Manpower calls the CLC and the CLC call their affiliate unions and then they blow their brains out because there are 50 people on the other side of Canada. But this firm does not want to pay these people to come. You know, they would sooner have Canada Manpower pay for the cost of bringing them over from Europe and landing them on their doorstep than go out and relocate themselves across the country. Certainly an awful lot of the cost of manpower location has to be pushed on industry. But I do not whether you have to go too much farther than that. I

[*Traduction*]

M. Orlikow: Non. J'en conviens, mais le mandat est tellement vaste que nous devons essayer de nous limiter à la question de l'emploi dans son ensemble et à la question de la formation de la main-d'œuvre. Selon vous, est-il nécessaire que les gouvernements, fédéral et provinciaux, établissent des directives strictes pour ces compagnies, surtout les grandes compagnies ayant beaucoup d'employés, visant les programmes de formation, afin de répondre à leurs besoins propres? Je suis choqué, par exemple, du nombre de permis émis chaque année. Alors que nous avons presque 1 million de chômeurs tous les ans on émet plus de 50,000 permis pour des travailleurs de l'étranger.

Une voix: C'est vraiment choquant.

M. Bulloch: Il faut d'abord commencer par les grands projets où le contrôle relève des permis ou des règlements provinciaux. Les gouvernements provinciaux ont le dernier mot concernant l'émission de permis ou l'approbation de projets, qu'ils soient fédéraux ou provinciaux; ils peuvent exiger des garanties d'embauche de main-d'œuvre par rapport au pourcentage du contrat, lesquelles pourraient en être incluses dans les règlements. Le pourcentage pourrait s'élever à 3 ou 5 p. 100 du contrat et l'une des conditions pourrait être de soumettre les projets d'achat, la liste des fournisseurs et les installations à établir, ainsi que le programme prévu pour la formation de la main-d'œuvre. C'est essentiel si vous voulez éviter des problèmes de pillage de main-d'œuvre car, à ce moment-là, ce que vous bâtirez d'une main vous le détruirez de l'autre. Alors, voilà où vous devez commencer. C'est l'un des domaines les plus critiques parce que, dans certains secteurs de la construction, ce système de cotisation existe déjà. Ce n'est pas comme si c'était une idée communiste. L'industrie du bâtiment a déjà, en grande partie, des programmes de main-d'œuvre qui vont dans ce sens.

Ensuite , dans le cadre de votre examen de l'agence de tamisage des investissements étrangers, vous aurez la possibilité d'étudier les pratiques en matière de recherche, de développement et d'approvisionnement des entreprises étrangères, dont les 115 plus importantes dominent les ⅔ de l'économie canadienne. N'oubliez pas que les politiques d'approvisionnement, de recherche et de développement du secteur privé constituent sans doute les éléments clefs de la situation nationale. Vous pourrez profiter de cet examen pour considérer aussi la formation professionnelle, question à laquelle il faudra accorder une certaine priorité. Une entreprise importe de la main-d'œuvre seulement quand elle coûte moins cher. On essaiera aussi de vous raconter des histoires. Les employeurs vous diront qu'ils ont mis une annonce à Calgary, que personne n'y a répondu et qu'ils ont donc dû faire appel au Centre de la main-d'œuvre du Canada pour obtenir leurs employés. Le Centre de la main-d'œuvre se met en contact avec le CTC, qui communique à son tour avec les syndicats affiliés et l'employeur éventuel se met dans tous ses états, parce que les 50 candidats disponibles se trouvent à l'autre extrémité du pays. La firme en question ne veut pas payer le déplacement. Elle

[*Text*]

again say you cannot separate out this question of whether you are going to be tough. If you are not tough on industrial policy, they will not need to create a manpower need because they will just import everything. You do not even have to have a committee here; you can get South Korea to develop the west. They are developing the middle east right now, and they hire the locals. Put all the Albertans in the garage and that will be your Canadian content and bring in South Koreans to develop western Canada. What makes you think you need Canadians to develop the country? You can bring in all the machinery from outside; you can bring in all the construction workers; you can bring in the engineering and design work. The question is, do you want to develop Canadian engineering, construction, project management, engineering, manufacturing, the whole thing, in Canada. And then if you have that commitment and you are not going to let them import, they will train on their own. But if you go and import everything and get it financed by the U.S. government in terms of exports they you have to get at the purchasing of the giant chain stores. How many American manufacturers are exclusively supplying the Canadian market, which is not supposed to be very economic from a scale pointof view? But down there they get all these American deals and cannot you be accused of dumping because they have no competitors. Their manufacturers are supplying the Canadian market and supplying the chain stores. If you do not get at those policies, there is no point in you talking about manpower when there is a manpower crisis for import. We will do everything outside the country. The real question in Canada is to start with a commitment by government to take the spending of the next 20 years and use it to develop Canada. And, if it is going to be done in Canada and the people commitment is there, the firms will do the manpower development. Otherwise they will not get the jobs. But do not try to say, let us have a manpower committee and figure all these games and tricks and deals and programs, when actually your firms will avoid it just by importing equipment.

The Chairman: Could we move on here? Mr. Marceau.

Monsieur Marceau, vous avez la traduction simultanée, si vous voulez.

Mr. Bulloch: Wait until I unwind here. It looks like a big bowl of spaghetti here.

The Chairman: Take your time.

Mr. Bulloch: What is that, a description of Ottawa? This is like working your way through the bureaucracy.

The Chairman: Your earpiece is missing. Oh, there it is.

[*Translation*]

aimerait mieux que la Commission de la main-d'œuvre fasse venir à ses frais des travailleurs européens plutôt que de devoir réinstaller ailleurs des Canadiens. Il faudra certainement faire payer une bonne partie des coûts de réinstallation à l'industrie. Mais je ne sais pas s'il faut aller beaucoup plus loin que cela. A mon avis, vous ne pouvez pas tenir compte de ce facteur isolément. Je le répète, si vous n'établissez pas des exigences sévères pour la politique industrielle, les industriels ne seront même pas obligés de créer une demande de main-d'œuvre mais se contenteront d'importer tout. Vous pourriez aussi bien supprimer votre comité et demander à la Corée du Sud de se charger du développement économique de l'Ouest. Actuellement, elle en fait autant dans le Moyen Orient et donne du travail aux autochtones. Il suffirait de mettre tous les Albertains dans un garage pour satisfaire aux exigences de contenu canadien et importer des Coréens du Sud qui se chargeront du développement économique de l'Ouest du Canada. Qu'est-ce qui vous fait croire qu'il faut des Canadiens pour la mise en valeur du pays? On peut importer toute la machinerie de l'étranger, on peut faire venir tous les ouvriers de construction et on peut confier le travail de génie et de conception à des étrangers. Il s'agit de savoir si on veut que le génie canadien, le secteur du bâtiment, la gestion des travaux et notre industrie de fabrication prennent de l'expansion. Si vous fixez cet objectif et que vous refusez les importations, les entreprises se chargeront de former leur personnel. Mais si vous préférez tout importer et faire financer le projet par le gouvernement américain en pensant aux exportations éventuelles, vous vous mettez à la merci des énormes magasins américains à succursales multiples. Combien y a-t-il de fabricants américains qui sont les seuls fournisseurs du marché canadien, qui n'est pas considéré comme très intéressant du point de vue numérique? Malgré tout, beaucoup de contrats sont passés avec les Américains et on ne peut pas les accuser de dumping parce qu'il n'y a pas de concurrentes. Ce sont les fabricants américains qui approvisionnent le marché canadien, notamment les magasins à succursales multiples. Si vous ne vous attaquez pas à ces politiques, cela ne sert à rien de passer votre temps à parler de main-d'œuvre. Nous ferons faire tout à l'étranger. En fait, il faudrait que le gouvernement canadien s'engage à se servir de ces dépenses au cours des 20 prochaines années pour aider le développement économique du pays. Si nous sommes déterminés à faire faire notre travail au Canada, les entreprises ne vont pas tarder à former leur personnel. Autrement, il n'y aura pas d'emploi. N'essayons pas d'élaborer toutes sortes de stratégies et de programmes qui seront tout simplement ingorés par les entreprises qui continueront à importer l'équipement nécessaire.

Le président: La parole est à monsieur Marceau.

Mr. Marceau, we have simultaneous translation.

M. Bulloch: Attendez que je dévide le fil. Il ressemble à un bol de spaghetti.

Le président: Prenez votre temps.

M. Bulloch: Cela fait penser aux confrontations avec la bureaucratie d'Ottawa.

Le président: Il vous manque l'écouteur. Ah, le voici.

[*Texte*]

Mr. Bulloch: Okay.

M. Marceau: Merci, monsieur le président. Je voudrais tout d'abord remercier la Fédération de nous avoir envoyé leur information dans les deux langues. Nous avons le respect intégral du bilinguisme, et c'est une excellente suggestion pour ceux qui vont vous suivre.

Je connais M. Bulloch depuis quelques années déjà et j'ai toujours apprécié son excellent travail. Je n'ai pas le plaisir de connaître celui qui est avec lui; je présume que puisqu'ils sont ensemble, ils ont un peu la même optique.

Monsieur Bulloch, si je comprends bien, vous favorisez une intervention accrue de l'État au niveau du public. Vous semblez nous dire à nous, le gouvernement, ou les gouvernements, «vous devriez avoir davantage de politiques, vous devriez manifester plus de leadership». Je voudrais que vous m'expliquiez cela. J'ai toujours pensé que l'entreprise privée était en meilleure santé lorsqu'elle agissait, normalement, sans l'intervention de l'État, d'une façon générale, et que l'État ne devait intervenir que dans les cas particuliers. Or, d'après les commentaires que vous venez de faire, vous semblez favoriser une intervention accrue de l'État.

Mr. Bulloch: I think I should go back over and explain, because it is not quite that simple. I am saying in most areas we should be pushing back the expenditures on manpower from the public sector, which are presently, in the federal case—$457 million of federal spending is institutional spending. I am saying that should be pushed back into the private sector. I am saying the general thrust should be more on-the-job training, which is less public sector, more private sector. So we are certainly in agreement there.

When it comes to getting more private sector involvement, I am saying the state—it is a proper role of state—should say: "This is the vision we have for Canada in the next 10 years or the next 20 years"; and within that type of direction, industry will then do more of its own training and not rely on the public sector. The reason we have such a bad job being done right now is it is too much public sector in institutional training and not enough on-the-job private sector.

Where I have a more interventionist approach is where the market system is not working because firms are not operating under market principles; and that is when a nation is heavily dominated by foreign firms. They buy outside Canada not because of economics; they buy outside Canada because of linkages with their parent company. I say the major development tool for Canadian small and medium business is looking very critically at the procurement patterns, research patterns, sales and export patterns, of these foreign firms. Canada is unique in the western world in the extent to which we are dominated and in our degree of importation of equipment, which is the reason why we do not have the manpower development—because we import it. It puts us about two steps above Egypt and Tunisia. That does not make me very proud as a Canadian. So certainly you have to deal with the foreign-ownership issue when you deal with national development.

[*Traduction*]

M. Bulloch: Très bien.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman. First of all, I would like to thank the federation for sending the documentation in both languages. Your respect for the principle of bilingualism is an example to be followed by our future witnesses.

I have known Mr. Bulloch for some years now and I have always appreciated his excellent work. Unfortunately, I do not know the gentleman accompanying him but I gather that they are together and share the same outlook.

Mr. Bulloch, if I have understood you correctly, you are in favour of more state intervention at the public level. You seem to be saying to us that the government or governments should have more policies and should be showing more leadership. I would like some explanation. I have always thought that private enterprise was better left alone, without being subjected to state intervention, and that such intervention should be limited to particular cases. However, judging from your comments, you seem to favour more state intervention.

M. Bulloch: Je devrais essayer de vous donner quelques explications, car ce n'est pas aussi simple. Je préconise simplement que, dans la plupart des domaines nous reportions sur le secteur privé les dépenses professionnelles actuellement faites dans le secteur public qui, dans le cas du gouvernement fédéral, se chiffrent à 457 millions de dollars. Je dis aussi que, de façon générale, nous devrions favoriser la formation sur le tas, ce qui se fait davantage dans le secteur privé que dans le secteur public. Donc, nous sommes d'accord là-dessus.

Quant il s'agit d'accroître la participation du secteur privé, je dis qu'il revient à l'état de nous préciser quels sont ses objectifs pour le Canada pour les 10 ou 20 ans à venir; quand l'État aura fixé l'orientation générale, l'industrie se chargera d'une plus grande part de la formation sans compter sur le secteur public. La piètre qualité du travail accompli actuellement tient justement au fait qu'il y a trop de formation offerte dans les institutions du secteur public et pas assez sur le tas.

Je prône une plus grande intervention dans les cas où le système du marché ne fonctionne pas parce que les entreprises ne sont pas régies par les principes du marché; c'est notamment le cas lorsqu'une nation est très fortement dominée par les entreprises étrangères. Elles achètent à l'extérieur du Canada, pas pour des raisons économiques mais à cause des liens avec leur société-mère. A mon avis, une étude critique des politiques d'approvisionnement et de recherche aussi bien que des pratiques de vente d'exportation des sociétés étrangères nous permettra de mieux aider le développement des petites et moyennes entreprises canadiennes. De tous les pays occidentaux, le Canada se trouve dans une situation unique par rapport au degré de domination et à la proportion de matériel importé. C'est justement à cause de nos importations que nous n'avons pas la main-d'œuvre nécessaire. Nous sommes deux rangs au-dessus de l'Égypte et de la Tunisie. Je n'en suis pas très fier comme canadien. On ne peut donc pas négliger la question de la mainmise étrangère quand on étudie le développement national.

[*Text*]

But the overall thrust of manpower training would be to move it out of the institution, which is public, into the on-the-job, which is private; to get training that is closer to the job, better transfer of knowledge, and a more flexible training environment as we move into a period that will be difficult to forecast because the period ahead of us borders on the kind of revolution which existed 300 years ago as the industrial nation began to develop. We are now moving into a new electronic age with a lot of new technologies, with energy expensive, with petroleum energy-based technologies under attack because of the high cost of energy. So it is going to be very difficult to do the forecasting, as a nation, we could have done in the past when we were just predicting a continuation of the past. We cannot predict the past into the next ten years. So we must move action into the private sector, closer to the job, and not try to plan training centrally.

This is one of the problems with the manpower grant system: you might again get a bureaucracy trying to central-plan 10 years ahead, and it is going to be very difficult to central-plan. But certainly it is not something I would dismiss as a possible way of funding industry training.

M. Marceau: Justement, monsieur Bulloch, dans le but de rapprocher les ouvriers de leur emploi, de leur donner l'occasion de vivre une expérience pratique, d'avoir une formation pratique, croyez-vous que les petites entreprises sont aussi bien équipées que les grosses pour permettre aux apprentis de diversifier leurs aptitudes plutôt que de se spécialiser dans un emploi?

• 1630

Mr. Bulloch: I would say that right now more training takes place in small business than in large business. The pattern of Europe is that 60 per cent of all the skilled manpower in Europe comes from smaller firms and that the result of small firms doing the training is twofold. One is you build, you get better transfer of knowledge because they meet the skilled craftsman, and the skilled craftsman is also the owner so they are learning entrepreneurial skills. The end result is that there are more small craft-related businesses in Europe than exist in North America because of the apprenticeship on-the-job system and the fact that small firms are doing the training and they participate in the financing of that training.

Just as a separate note, I appreciate your comment on our commitment to the two languages. Of our staff of 110 people coast to coast, 23 per cent of our staff are French.

M. Marceau: Est-ce que vous être d'avis que c'est plus facile pour les grandes entreprises d'attirer la main-d'œuvre spécialisée? Si c'est le cas, est-ce en raison des salaires ou des avantages sociaux, ou y a-t-il d'autres raisons? Pouvez-vous dire que, vraiment, ce n'est pas exact de dire que la petite entreprise attire moins facilement la main-d'œuvre spécialisée?

[*Translation*]

Mais la formation professionnelle mettrait l'accent sur la formation sur le tas, qui relève du secteur privé, plutôt que sur la formation en institution publique. Ainsi, elle se rapprocherait davantage de la réalité du travail, permettrait un meilleur transfert de connaissances et s'offrirait dans un climat moins rigide au moment même où nous entrons dans une période où les prévisions seront extrêmement difficiles car nous sommes au seuil du genre de révolution qui s'est produite il y a 300 ans au début de l'industrialisation. Nous nous dirigons vers une nouvelle ère électronique, fondée sur de nouvelles technologies. Les technologies traditionnelles qui dépendent du pétrole comme source d'énergie seront décriées comme peu rentables. Donc, il sera très difficile de faire des prévisions car nous n'allons pas simplement répéter notre expérience passée. Celle-ci ne peut plus servir comme point de repète pour les 10 prochaines années. Il faut donc que la formation relève davantage du secteur privé, qui est plus près du travail, sans qu'elle fasse l'objet d'une planification centralisée.

C'est justement l'un des problèmes des subventions pour la formation: on va peut-être se retrouver avec une bureaucratie qui essaie de planifier la situation de la demande dans 10 ans, ce qui sera fort difficile. Mais cela ne veut pas dire que j'écarte cette méthode de financement de la formation professionnelle.

Mr. Marceau: In connection with this objective of bringing workers closer to their job and providing them with a practical opportunity to learn, do you consider small businesses to be as well equipped as large ones to provide their apprentices with varied learning opportunities rather than a narrow specialization?

M. Bulloch: Je dirais qu'à l'heure actuelle, la petite entreprise offre davantage de formation que la grosse entreprise. En Europe, 60 p. 100 de toute la main-d'œuvre spécialisée est formée dans les petites et moyennes entreprises. Cela entraîne deux conséquences. D'abord, les connaissances sont mieux transmises dans la situation professionnelle lorsqu'on travaille avec des artisans ou ouvriers qualifiés et, puisque ceux-ci sont des propriétaires, les apprentis se familiarisent également avec la gestion de l'entreprise. En fin de compte, il y a un plus grand nombre de petites entreprises artisanales en Europe qu'en Amérique du Nord à cause du système d'apprentissage et des formations sur le tas et aussi parce que les petites entreprises s'occupent de la formation et contribuent à son financement.

A propos, je voudrais vous remercier de votre remarque sur notre respect envers le principe des deux langues. Sur notre personnel national de 110 personnes, 23 p. 100 sont francophones.

Mr. Marceau: Do you think that it is easier for large businesses to attract skilled labour? If so, is this because of the pay or the fringe benefits or for other reasons? Can it really be said that smaller businesses have greater difficulty in attracting skilled labour?

[*Texte*]

Mr. Bulloch: That is a mixed question. It is partially true that larger firms can often attract skilled employees away from smaller firms because they are able to offer wage levels that small firms cannot provide. So, if a major project with an almost unlimited budget—I mean the pipeline starts at $5 billion, and next week it is $10 billion and the next week it is $15 billion, who is even adding—they are going to pay whatever it costs to get skilled people and local firms that are in a competitive marketplace cannot offer those kinds. That is why we have to increase the supply or we will devastate small firms because they will attract them because of the higher wages. But in a generally stable market, that competition can be healthy because it improves the levels of salaries in the smaller firms. The competitive market works and firms can offer many kinds of benefits in terms of flexibility that the big firms can, better human relations. So in a normal market, that is a healthy thing.

But major projects are a distorting influence and potentially very destructive of small firms. If we follow the right policies, it can be very supportive. It is potentially very destructive because of the pull that they can exert. You might be interested to know that at the present time on the North Sea, the cost of labour is $110 per hour. That is the kind of distortion you get when you have to pay for the cost of transporting people having to work on the rigs—the labour costs are massive.

And the Province of Alberta, despite all of their talk, are not going to build a manufacturing sector. They can talk about diversification until they are blue in the face. Thank goodness they want those big projects. I would not want to live in a province of tar sands plants every three years. Thank goodness they have not rebelled yet. But that is going to kill diversification. The labour rates from those projects will kill any kind of diversified manufacturing based on the price of gold in Manitoba. That is the more logical place for the western diversification to take place. It will not take place in Alberta because they are going to move too far too fast with these projects and their labour rates go up and up and they kill. You cannot make shirts and petrochemicals in the same town, it is just basic economics.

M. Marceau: Monsieur Bulloch, est-ce que vous pouvez me communiquer vos commentaires concernant le programme fédéral de crédits d'impôt? Est-ce que vous croyez que ce programme apporte des résultats intéressants? Est-ce qu'on peut le comparer avec ce que l'on appelle le programme de déductions pour amortissement? Est-ce qu'on peut dire que ce sont de bons programmes, qui sont utiles? Avez-vous des commentaires à faire pour les améliorer ou les changer? Selon vous, apportent-ils des résultats valables pour le genre d'entreprise dont vous vous occupez?

[*Traduction*]

M. Bulloch: Il y a deux aspects. Il arrive que les grandes entreprises réussissent à attirer les ouvriers qualifiés employés par de petites entreprises en offrant des salaires plus élevés. Si on commence à construire un pipe-line, par exemple, avec un budget illimité qui est fixé à 5 milliards de dollars une semaine, passe à 10 milliards la semaine suivante pour atteindre 15 milliards la semaine d'après, il est évident que les entrepreneurs seront prêts à offrir ce qu'il faut pour obtenir des ouvriers qualifiés. Les entreprises locales qui sont en concurrence ne sont pas sur un pied d'égalité. C'est pour cette raison que nous devons augmenter l'offre si nous ne voulons pas faire disparaître un grand nombre de petites entreprises. Mais, dans un marché généralement stable, la concurrence peut avoir de bons résultats parce qu'elle entraîne une hausse des salaires offerts par les petites entreprises. La concurrence est à double tranchant et les petites entreprises peuvent offrir des avantages comme une plus grande souplesse et de meilleurs rapports humains. C'est une situation saine dans un marché normal.

Mais les grands projets peuvent fausser les choses et avoir éventuellement un effet très destructeur sur les petites entreprises. Ils peuvent également avoir l'effet contraire, si nous suivons les bonnes politiques. Parmi les effets négatifs, mentionnons l'effet d'entraînement. Cela vous intéresserait peut-être de savoir que le coût du travail dans la mer du Nord est maintenant de $110.00 l'heure. C'est le genre de distorsion qui survient quand il faut payer le coût de transport des ouvriers sur les plates-formes de forage; le coût du travail devient prohibitif.

La province de l'Alberta, malgré toutes ses prétentions, ne réussira pas à construire un secteur manufacturier. Elle peut parler de diversification autant qu'elle veut. C'est une chance que ce soit la province qui a voulu ces grands projets. Je ne voudrais pas vivre dans une province où on construit des usines de traitement de sables bitumineux tous les trois ans. La population ne s'est pas encore révoltée, Dieu merci, mais cela tuera tout espoir de diversification. Les salaires offerts par ces projets rendront impossible la diversification de l'économie qui pourra se produire au Manitoba. Elle n'aura pas lieu en Alberta où ces grands travaux avancent trop vite et les salaires ne cessent de monter, ce qui a un effet dévastateur sur le reste. On ne peut simplement pas fabriquer des chemises et des produits pétrochimiques dans la même ville, c'est une évidence économique.

Mr. Marceau: Mr. Bulloch, I would like to have your comments on the federal tax credit program. Do you consider that this program brought about worthwhile results? Can it be compared with the amortization deduction program? Do you think that they are good programs or that they are useful? Do you have any suggestions to improve or change them? Have they been of use to the type of business you are concerned with?

[*Text*]

• 1635

Mr. Bulloch: I think at this stage we have not got enough knowledge on the revised program to give you the evaluation. The politics of our membership is very split, because anything coming out of manpower with the word "program" attached to it is looked on with suspicion. So, we have a great problem getting evaluation from our membership base, when it should come from a separate group. Now, we have been involved in the program's development from the beginning, and the government has been very responsive to improvements and modifications and the recent improvements in the bill. We need a year to come back and tell you it is working. However, our own membership is kind of divided on the role of that program, and I cannot be more constructive right now, but a year from now we will have good information for you.

M. Marceau: Vous avez fait, je ne sais pas si c'est vous-même ou d'autres représentants de votre groupement, une déclaration, je crois, dans le *Globe and Mail* à savoir que vous n'étiez pas d'accord avec ce qu'on appelle, nous autres, le «tripartisme». Ceci signifie que les politiques fédérales seraient déterminées au moyen de rencontres avec les syndicats et les grandes entreprises.

Est-ce que vous auriez la même attitude face à une décision que nous pourrions éventuellement prendre, au niveau du comité, à savoir que, vu l'urgence de la situation et vu le taux de chômage vraiment désastreux, nous demanderions aux grandes entreprises et aux grands syndicats de travailler en collaboration avec nous? Est-ce que vous auriez objection à vous joindre à nous ou à jouer un rôle dans ce groupement que nous pourrions former en vue d'attaquer de front le problème du chômage et, durant les années 80, de trouver des solutions différentes de celles que nous avons déjà? Car celles que nous avons déjà ne s'avèrent pas fructueuses et il faudra, je pense, prendre des moyens encore plus sévères pour répondre aux exigences de la situation actuelle.

Mr. Bulloch: Well, I have to be Canada's authority on tri-partitism, multi-partitism and bi-partitism. I have been on so many rotten boards, commissions and study groups in the last ten years, I have lost track. I am presently a member of the big play at the present time, a tri-partite effort, which is the major project's task force, and all my old fears were realized, which were expressed in previous press stories, of which you are aware through the press.

We were very skeptical of the role of tri-partitism because the end result is the power groups screw the small guys. That is exactly what happens every single time. The unions can sit down with the major corporations and say they will have on-the-shop agreements to exclude non-union shops, and they are nothing to them; they are all unionized now. If you let those guys, they would exclude something like two thirds of the work force from all the major projects. They would exclude the mass of Canadians from participating if they could make deals between them. Giant corporations and giant unions can make all kinds of deals between themselves, but the moment we come in the play, we start creating problems. Sometimes we support the unions on some issues. Sometimes we support the major corporations, and we have actually made

[*Translation*]

M. Bulloch: Nous n'avons pas encore suffisamment de renseignements sur le programme révisé pour vous donner une évaluation. Les avis de nos membres sont très partagés car tout ce que la Commission de la Main-d'œuvre peut proposer comme programme est reçu avec méfiance. Il nous est donc difficile d'obtenir une évaluation de nos membres. Nous avons participé à l'élaboration du programme dès son début et le gouvernement a tenu compte de notre position lorsqu'il a formulé les modifications et améliorations récentes. Dans un an, nous pourrons vous dire s'il fonctionne bien. Cependant, nos membres ont des avis partagés sur le rôle de ce programme mais, dans un an, nous pourrons vous en dire davantage.

Mr. Marceau: I believe that you or some other representative of your organization stated to the *Globe and Mail* that you did not agree with what is referred to as a tripartite approach, whereby federal policies would be determined through meetings with the unions and big business.

Would you take the same attitude should the committee decide, in view of the urgency of the situation, and the disastrous unemployment rate, to request the large unions and business to work in co-operation with us? Would you have any objection to joining us or to playing a role in a group which we might form in order to come to grips with the problem of unemployment and attempt to find new solutions for the Eighties? The old methods have not proved useful and I think that we will be required to take even tougher measures to deal with the present situation.

M. Bulloch: Je dois bien être l'autorité canadienne sur le tripartisme, le multipartisme et le bipartisme. J'ai fait partie de tant de fichus commissions, comités et groupes d'études depuis 10 ans que j'ai perdu le compte. A l'heure actuelle, je suis membre du groupe de travail sur le tripartisme et j'ai vu la confirmation de toutes mes craintes, dont j'avais fait part à la presse.

Nous étions très sceptiques devant cette idée de tripartisme car ce sont toujours les groupes puissants qui finissent par écraser les petits. Cela se produit toujours. Les syndicats peuvent se mettre d'accord avec les grandes entreprises pour exclure tous les ateliers non syndiqués; les grandes entreprises voudront bien, elles sont toutes syndiquées maintenant. Mais, si vous les laissiez faire, elles exclueraient environ les deux tiers de la population active de touts les grands projets. Elles empêcheraient la majorité des canadiens d'y participer si elles pouvaient s'entendre avec les syndicats. Les très grandes entreprises et les grands syndicats peuvent se mettre d'accord sur beaucoup de choses. Dès que nous entrons dans le jeu, cependant, nous créons des problèmes. Nous appuyons les syndicats sur certaines questions et les grandes entreprises sur d'autres.

[*Texte*]

them realize there is no such thing as tri-partitism. What you are doing is talking about putting three major power groups together. But in Canada, there is a fourth power group, the small business sector, and there are other groups that have a claim on public attitude and public attention.

Now, we will never speak negatively of any positive effort to solve a national problem, and we of course, will participate. I have had to get full-time support staff just to stay on top of the major project's task force work which has dominated 60 people representing big business, big government and labour, and one person speaking for something like one million firms in Canada and about two thirds of the work force. It is crazy, and I cannot be on every committee, so I have got to set up my own bureaucracy to beat them, and infiltrate all the committees just like you do. I have to take the task force and pretend it is the federal government, and say, well, you will lobby that committee, and we will have you lobby that committee, and have a massive action. So, there was not a federation around with very substantial resources and staff. The small firms would get very badly hurt by any form of tri-partitism. We can at least protect them to some degree.

• 1640

There is no such thing as a unified business sector in this country because of the massive foreign ownership and the differences on policy between big and small on competition policy and in other areas; the unions, with these 10 jurisdictions, are even more divided, and especially there is the Quebec problem, so the ability to make one of these things work is a massive job. The most effective politician in Canada on multipartitism is Premier Davis. He has been doing it for five years and the fact that the press do not know anything about it is because it is so successful. You try to have anything in Ottawa here, and you have two rooms full of press outside. They are just waiting for every belch and writing a story about it. They they bug you for about a week after trying to find out what was going on. So, everybody is frightened stiff to say anything. It just does not work. It is low profile, everybody is in a room, there is no structure.

To try to find an alternative to our present parliamentary system, I think there is nothing more effective than lobbying, public debate and the present system of government. And set up more bipartite-type arrangements to try to come to a consensus. You have to take each one. But the moment you start to structure anything, it will break apart, because the Quebec unions will fight the CLC and blow them apart, small business will blow the BCNI apart. The thing to do is to have an informal, continuous interaction with all the groups in society and do not structure anything. There is nothing you are going to get out of a formal tripartite group that you are not going to hear in your own committee, I can assure you. If you are trying to fudge it, not do anything and make it look as though you are doing something, create another group and pass the problem on to the next generation—fine. But, I have been in enough of these meetings, for the last 10 years, that I

[*Traduction*]

Alors ils sont obligés de se rendre compte que le tripartisme n'existe pas. Vous parlez de rassembler trois groupes puissants. Mais, au Canada, il y a un quatrième groupe puissant, la petite entreprise et il y a aussi d'autres groupes qui influencent l'attitude de la population.

Nous ne voulons jamais censurer les efforts positifs pour résoudre un problème national et nous serons disposés à participer. Il m'a fallu un personnel de soutien à plein temps simplement pour continuer à suivre le groupe de travail sur les projets majeurs, groupe qui compte 60 représentants des grandes entreprises, du gouvernement et des syndicats et seulement une personne qui représente les quelque millions de petites entreprises canadiennes et environ deux tiers de la population active. C'est fou, mais je ne peux pas assister à chaque séance de comité, j'ai donc été obligé de créer ma propre bureaucratie pour être représenté dans ces différents comités. Nous essayons d'exercer des pressions sur toutes sortes de comités. Les ressources et le personnel de la Fédération ne peuvent pas se comparer à ceux des autres. Les petites entreprises seraient très gravement désavantagées par n'importe quel genre de tripartisme. Nous pouvons au moins les protéger jusqu'à un certain point.

Au pays, il n'existe pas de secteur d'affaires unifié à cause de l'importance de la mainmise étrangère, des différentes politiques sur la concurrence entre les petites et les grandes entreprises, des différents syndicats, dans les dix provinces, et surtout du problème québécois; c'est donc un travail de géant que d'essayer d'unifier tout cela. Le politicien canadien qui est le plus efficace sur la question du multipartisme est le premier ministre Davis. Voilà 5 ans qu'il a adopté ce système et le fait que la presse n'en sache rien prouve son efficacité. Essayez de faire quoi que ce soit à Ottawa et tout de suite vous voyez les journalistes rappliquer. Ils sont aux aguets de tout ce qui se passe pour pouvoir faire de la copie. Après quoi ils vous achalent pendant dix semaines pour connaître les détails. Donc, tout le monde a peur de dire quoi que ce soit et cela ne marche tout simplement pas. Le truc, c'est de ne pas se mettre en évidence, de se réunir de façon informelle, non structurée.

Quant à trouver autre chose pour remplacer notre système parlementaire actuel, je pense qu'il n'y a rien de plus efficace que le lobbying, les débats publics et le système actuel de gouvernement. On peut avoir d'autres ententes bipartites pour dégager des consensus; il faut tout essayer. Mais dès l'instant où vous essaierez de structurer quoi que ce soit, tout s'effondrera, parce que les syndicats québécois s'opposeront au CTC, qu'ils réduiront en miettes, et les petites entreprises s'attaqueront au PCNI. Ce qu'il faut faire c'est avoir des rapports officieux et continus avec tous les groupes de la société, sans rien structurer. Un groupe tripartite ne vous apportera rien de plus que votre comité, je vous le garantis. Si vous tenez simplement à faire bonne figure, tout en ne faisant rien, et que vous voulez créer un autre groupe et transmettre le problème à la génération suivante, alors allez-y. Mais je puis vous assurer que mes dix années d'expérience m'ont appris que les recom-

[*Text*]

can assure you that you will hear nothing from the recommendations of any kind of tripartite group that you will not hear after a month of hearings here.

M. Marceau: Les sondages ont démontré, monsieur Bulloch, que 50 p. 100 des petites entreprises n'informaient pas le Centre de la main-d'œuvre lorsqu'il y avait des postes vacants. Il y a également 65 p. 100 des petites entreprises qui ne semblent pas satisfaites du Centre de la main-d'œuvre. Ce n'est pas récent, mais je voudrais savoir si encore actuellement la même situation se présente. Autrement dit, les petites entreprises agissent-elles encore de la même façon, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas intéressées à informer le Centre de la main-d'œuvre lorsqu'elles ont des postes vacants? Est-ce qu'elles sont insatisfaites des services ou ce sont les politiques ou les deux?

Mr. Bulloch: It is because people in the private sector do a better job. If I have to pay $700 for a private agency to get me somebody, if they are not satisfactory I get my money back and they get me somebody else. Can Manpower compete with that? And, if the person in Manpower only gets paid if he finds somebody that is satisfactory, you get better work done. The point is that you use the private sector because they are better. They will go for something for nothing if they are any good, but you do not want bad people, or badly placed people, or people with the wrong skills at any place. There is nothing free, and Manpower is screaming, if you do anything about the recruitment and selection and training of people it is an expensive job. The idea that government could do it better for free against the private sector, I think is a mistake. That is why small firms who have tried—I would say, from the surveys we have done, that over 90 per cent of our members are dissatisfied with the ability of Manpower to provide them with the manpower they needed. That may be because the people are not there, but most of them would get far better results from putting an ad in a community newspaper than they would from going to Canada Manpower.

Mr. Marceau: Okay. Thank you, Mr. Bulloch, and good luck.

The Chairman: John McDermid.

Mr. McDermid: Who is he wishing good luck to? Canada Manpower?

Mr. Chairman, I first of all would like to welcome John Bulloch and Jim Bennett to the committee. About 10 years ago, there was a teacher who was making a lot of noise in Toronto and who was purporting to speak for the small businessman. I asked if he would speak at a real estate board meeting in Guelph, which he did, and that was the start of a great career. John, you have come a long way, and I want to congratulate you.

• 1645

An hon. Member: Look what has happened to you.

Mr. McDermid: Well, some of us run in strange directions. We are alumni of Ryerson, too. I have a number of things I want to cover. I want to ask you to be a little more specific on changes in mobility programs. Where should the government

[*Translation*]

mandations de tout groupe tripartite ne vous apprendront rien que vous n'aurez déjà entendu après un mois d'audiences ici.

Mr. Marceau: Mr. Bulloch, surveys have revealed that 50 per cent of the small firms did not inform the Canada Manpower Centre when they had a vacancy. Also, 65 per cent of those small firms were dissatisfied with the Canada Manpower Centre. These are not recent figures, but I would like to know if the situation is still the same. In other words, the small firms still behave in the same manner, that is they are not interested to inform the Canada Manpower Centre when they have vacancies? Are they dissatisfied with the services or the policies or both?

M. Bulloch: C'est simplement parce que le secteur privé offre un meilleur service. Lorsque je donne $700 à une agence pour me trouver quelqu'un, si je ne suis pas satisfait on me rembourse et on me trouve quelqu'un d'autre. Les centres de la main-d'œuvre peuvent-ils mieux que cela? Si l'on payait seulement leurs employés lorsqu'ils trouvent des candidats satisfaisants, ils feraient un meilleur travail. On fait appel au secteur privé parce qu'il est supérieur. Les entreprises accepteront des services gratuits s'ils sont valables, mais elles ne veulent pas d'employés non compétents, ou ne travaillant pas dans leur compétence, ou n'ayant pas les compétences voulues. Il n'y a rien de gratuit; si vous voulez faire du recrutement, de la sélection et de la formation, les centres de la main-d'œuvre se lamentent que cela coûte cher. Je pense que c'est une erreur de croire que le gouvernement peut, gratuitement, faire un meilleur travail que le secteur privé. D'après les relevés que nous avons faits, 90 p. 100 des petites entreprises qui en ont fait l'expérience ne sont pas satisfaites de la façon dont la main-d'œuvre peut répondre à leurs besoins. Elles ne trouvent peut-être pas les gens voulus, mais la plupart obtiendraient de meilleurs résultats en insérant une annonce dans les journaux locaux.

M. Marceau: Très bien. Merci, monsieur Bulloch et bonne chance.

Le président: Monsieur John McDermid.

M. McDermid: A qui souhaite-t-il bonne chance? A la Commission de la main-d'œuvre?

Monsieur le président, je tiens tout d'abord à souhaiter la bienvenue à John Bulloch et à Jim Bennett. Il y a 10 ans, un professeur de Toronto faisait beaucoup parler de lui parce qu'il avait l'intention d'être le porte-parole du petit homme d'affaires. Je lui ai demandé s'il voulait prendre la parole à une réunion du Conseil des agents immobiliers de Guelph, ce qu'il a fait; ce fut le début d'une belle carrière. John, vous avez fait beaucoup de chemin et je vous en félicite.

Une voix: Regardez ce que vous êtes devenu!

M. McDermid: Nous empruntons parfois des voies curieuses. Nous sommes aussi des élèves de Ryerson. Je voudrais aborder plusieurs sujets, mais, pour être plus précis, je voudrais vous parler des changements au programme de la mobi-

[*Texte*]

be spending the money, if it should be; where not? How can we encourage a better mobility within provinces—within the country—from one area to another? What should we be doing in that regard?

Mr. Bulloch: I think I made about four quick points. There have been substantial revisions, first of all, to the UIC-type program, which, when supplemented by employer programs, certainly reduces mobility—and I think of auto workers, who get 95 per cent of their pay: they are certainly not going to be mobile if they feel they can be re-employed before... Of course the reason why is they are piggy-backing and they do not want to move; they want them to be there when they call them back. So certainly private sector and public sector programs have discouraged mobility, and that is one area for examination.

I think at the federal level when you look at the funding of mobility programs, you should be looking at the wife as part of the move. I know we could not move anybody unless we paid to bring the wife down. I do not know how a guy comes down, talking about something as traumatic as a move, and the support is only for the one and not for both. So I think you should look at that, perhaps, with a critical eye, to see if that is not an area for spending.

I think perhaps more spending on mobility has to be done by industry itself, and you should not let them use the employment and immigration service to get people moved at no cost to them. If you can give them the impression that there is nobody around and you cannot train them and all the rest of it and get them to bring in immigrants and pay the cost of bringing them over, then of course you have transferred the cost to the public sector.

But again it comes back to this pretty tough commitment, that hey guys, if you want to make a buck on this major resource-based project, the requirements are going to be procurement is going to be in Canada, Canadian engineers are going to develop, it is going to be Canadian specs, Canadian sourcing, and you have to put aside a percentage of that project for manpower development. With that kind of tough stand, the system will work for itself, in mobility, and they will not be looking for bail-outs. There are a lot of social programs in this country. The diversity is such, the roots, the regions are such, that it is a really tough Canadian problem; probably more of a problem in Canada than anywhere else, the distances are so immense.

We have suggested you probably can relieve some of that concern by using the programs of airlifting people into the North Sea or airlifting people into James Bay, and using that on a whole range of western projects. I think the mass movement from eastern Canada to western Canada is a really explosive situation that is facing the country. The projects are going to have a tremendous manpower demand, and whether you are going to create a massive welfare state and dislocation in western Canada ten years from now is something the west

[*Traduction*]

lité. Où le gouvernement devrait-il dépenser de l'argent, s'il le fait, et où ne devrait-il pas en dépenser? Comment pouvons-nous encourager une meilleure mobilité de la main-d'œuvre au pays, d'une région à une autre? Que pouvons-nous faire à ce sujet?

M. Bulloch: J'ai souligné rapidement quatre questions. Tout d'abord, il y a eu des révisions importantes dans un programme du genre de celui de l'assurance-chômage qui, en plus des programmes des employeurs, ont certainement réduit la mobilité. Je crois que le travailleur de l'automobile qui reçoit 95 p. 100 de son salaire n'est certainement pas très mobile s'il croit pouvoir être réembauché avant... La raison, évidemment, c'est qu'il est à cheval entre l'ancien et le nouvel emploi, qu'il ne veut pas déménager et être sur place lorsqu'on l'appellera. Par conséquent, il est sûr que les programmes du secteur privé et du secteur public ont découragé la mobilité de la main-d'œuvre et c'est un domaine qu'il faudra étudier.

Lorsque vous étudiez les programmes de financement de la mobilité au niveau fédéral, vous devez considérer l'épouse comme faisant partie du déplacement. Je sais que nous ne pouvons déplacer qui que ce soit à moins de payer aussi le déplacement de l'épouse. Je ne vois pas comment un bonhomme peut venir discuter d'une chose aussi traumatisante qu'un déménagement et que le seule offre qu'on lui fasse ne soit que son déménagement et non pas celui de sa femme aussi. Vous devez en tenir compte et examiner d'un œil critique cette possibilité dans vos dépenses.

Il faudrait aussi à mon avis que l'industrie partage les dépenses de cette mobilité de la main-d'œuvre. Vous ne devriez pas les laisser se servir du service de l'Emploi et de l'Immigration sans qu'il lui coûte quoi que ce soit. Si vous leur donnez l'impression qu'il n'y a personne, que vous ne pouvez former des gens, par exemple, que vous les laissez faire venir des immigrants et que vous payez le déplacement, évidemment vous avez tranféré le coût au secteur public.

Il faudrait leur dire: écoutez, si vous voulez faire de l'argent dans ce gros projet fondé sur nos ressources, il faudra vous assurer que ce soit une acquisition canadienne avec des ingénieurs canadiens, des cahiers de charge canadiens, du financement canadien. Il faudra aussi qu'un pourcentage de ce projet soit mis de côté pour la formation de la main-d'œuvre. Si vous adoptez cette attitude rigide, le système va fonctionner aussi sur le plan de la mobilité; on ne cherchera pas à se défiler. Il y a au pays de nombreux programmes sociaux. Il y a une telle diversité que cela pose un problème très complexe pour le Canada. C'est plus vrai au Canada qu'ailleurs, car les distances y sont immenses.

Vous devriez peut-être solutionner en partie ce problème avec des programmes de transport par avion des gens vers la mer du Nord, la Baie James ou toutes sortes de projets sur la côte Ouest. Le déplacement des masses de l'Est du Canada vers l'Ouest est une des situations particulières de ce pays. Ces projets exigeront énormément de main-d'œuvre, ils devront prévenir l'Ouest contre la création d'un état important où le bien-être social et les bouleversements régneraient dans dix ans. Si vous pouvez organiser l'emploi sur la base de trois

[*Text*]

should be warned about. If you can supply people on the basis of three weeks on the job and a week home, where they work pretty intensively, and look at more of those types of relocation programs in co-operation with the projects, that might be a fresh avenue for the federal government to examine for reducing some of the dislocation. Windsor could be devastated. If you have a long-term automobile industry problem, it is pretty devastating for an automobile town.

An hon. Member: Sudbury is another one.

Mr. Bulloch: And Sudbury is another area where you have a one-horse town with a substantial dislocation.

The solution might be moving people on a temporary basis, bringing them back to their families. It would probably be as economical on a long-term basis, which puts it in the public domain, as a policy to encourage temporary mobility within Canada. I am more encouraged by that potential direction, because the nature of the development of the future is project related. We are talking about 20 years of mega-projects, capital expenditures in the area of $1.4 trillion dollars in Canada; energy projects alone of $200 billion; and that does not include all the other types of transportation and resource-based projects. It is kind of a mind-blowing period ahead of us with the manpower area being the critical constraint.

• 1650

Mr. McDermid: One of the things that you were talking about was Europe—talking about Germany's success and so on over there. When I was over there not too long ago—I do not know what the situation is today—but there were a million work permits in Germany when I was there: mainly Italians and Turks and that sort of thing in there. I do not know if that is the case today or not because I have not checked in the last year or so.

But over there, the union has the great influence, has a great part to play in policy-setting. Also, within their agreements over there, apprentices or trainees—however you want to refer to them—do not get laid off when there is a slowdown in the economy. I mean, here we find that the trainess go first in a particular sector and therefore they are not too anxious to get into a training program themselves because they are not too sure if they are going to be able to finish their training program, because of the seniority and because of the union power and the union bargaining in this country.

Do you see that a change in the attitude of the unions, as part of this agreement we are talking about, this co-operation amongst the various levels, has to take place?

Mr. Bulloch: Well, I do not think you can look to the German model and say that we should emulate that model.

Mr. McDermid: I am not saying that.

Mr. Bulloch: I do not think that it is possible to get the degree of co-operation in the Canadian system that they have over there. I do not think it is actually achievable, ever. The circumstances of war had a tremendous unifying effect, and certainly the percentage of workers in the unions, the political acceptance of unions, the jurisdictional problems—there is just a host of reasons why that system is not transportable; but you

[*Translation*]

semaines de travail et une semaine de congé, là où il y a des projets de travaux intenses, et contempler ce genre de programme en collaboration avec les responsables des projets, ce pourrait être une nouvelle façon pour le gouvernement fédéral d'aborder ces problèmes. Windsor pourrait être dévastée. Ce pourrait être terrible dans une ville où l'industrie de l'automobile est installée depuis longtemps.

Une voix: Ce sera la même chose pour Sudbury.

M. Bulloch: Sudbury est un autre exemple de ville où il y a une industrie principale et des déplacements assez importants.

La solution serait de transférer des gens temporairement et d'y amener aussi leur famille. Ce sera probablement économique à long terme et une façon d'encourager publiquement une mobilité temporaire au Canada. Je trouve cette orientation encourageante car l'avenir est fonction de ces projets. Nous songeons à 20 ans de mégaprojets, de dépenses d'immobilisations de l'ordre de 1.4 billiard de dollars au Canada, de 200 milliard de dollars pour les projets énergétiques seulement, ce qui n'englobe pas tous les autres genres de projets fondés sur le transport et les ressources. Cette période à venir est vraiment incroyable et le secteur de la main-d'œuvre sera le secteur critique.

M. McDermid: Lorsque vous parlez d'Europe, vous avez mentionné que l'Allemagne avait réussi dans ce domaine. J'y étais il n'y a pas tellement longtemps; je ne sais pas quelle est la situation ajourd'hui, mais on avait émis un million de permis de travail en Allemagne pendant que j'y étais, surtout pour des Italiens et des Turcs. Je ne sais pas si c'est encore le cas aujourd'hui, je n'ai pas vérifié au cours de la dernière année.

Ici, au Canada, les syndicats ont beaucoup d'influence, ils jouent un rôle plus important dans l'élaboration des politiques. Pour revenir à l'Europe, leurs accords prévoient que les compagnons ou apprentis, quel que soit le terme utilisé là-bas, ne sont pas mis à pied lorsque l'économie connaît un ralentissement. Ici, ce sont les premiers à partir dans une telle situation et, par conséquent, ils ne sont pas tellement désireux de suivre un programme de formation, n'étant même pas certains de pouvoir le terminer, à cause de leur manque d'ancienneté et du pouvoir des syndicats.

Prévoyez-vous un changement d'attitude de la part des syndicats, dans cette entente dont vous parlez, cette comparaison entre les divers paliers?

M. Bulloch: Je ne pense pas que vous puissiez prendre le modèle de l'Allemagne et vouloir le suivre.

M. McDermid: Ce n'est pas ce que je dis.

M. Bulloch: Je ne crois pas que ce soit possible d'en arriver à ce degré de collaboration dans le système canadien. Je ne crois pas que nous puissions jamais y arriver. La guerre a eu des effets d'unification énormes et le pourcentage de travailleurs dans les syndicats, l'acceptation de ces derniers dans la vie politique, les problèmes de juridiction dans notre pays, sont les raisons pour lesquelles le système n'est pas adapté au Canada.

[*Texte*]

can learn certain things from it. You do learn, for example, that when there is more on-the-job training, especially in small and medium firms in Germany, that you get a tremendous stimulus effect.

For example, taking Britain and Germany, which have the same geography and population, you have got something like nine times as many bakeries and ten times as many breweries and eight times as many this and that—all the way down the path, you have got eight, nine and ten times the number of firms supplying the market in Germany because of the entrepreneurial effect of the system.

So you can see that on-the-job training has many benefits. It has benefits for larger firms in terms of loyalty; it has benefits for larger firms in terms of a lower percentage of their budgets going to supervision. The percentage of the payroll in a Japanese firm and a German firm for management is much less than a North American firm because of the substantial on-the-job training that is done. You do not require the supervision. There is loyalty and corporate identity in big firms.

Then for small firms, the end result of the on-the-job training is small firms is a massive entrepreneurial system that automatically spins off new ventures because many of the small firms are actually developing people, and when a guy gets his master's ticket he has his own business going because he has learned at entrepreneurial schools and trade schools. So they have many, many benefits.

The unions in Canada complain that they are not treated with the same kind of respect that they are in the European system but I think, having been a part of dozens and dozens of consultative types of groups, that the trade unions in this country are very highly respected. In most cases, they are more knowledgeable than business on policy because they have all these full-time professionals; whereas a business leader is the Canadian expert on steel or petro-chemicals but is just a babe-in-the-woods when he comes to talk about public policy.

So the unions have plenty of impact and plenty of power. We just do not have the structural arrangements that other countries have, which the unions would love to have but which I do not think are possible. The years when the Prime Minister tried to structure those groups, the in-fighting between the Quebec unions and the CLC was a terrible thing. It was not just business not wanting to co-operate with the unions; the whole system was quite decentralized.

But I do not believe that they are not consulted, the fact that they are not on the Economic Council. Who needs the Economic Council anyway? If you want to participate, the government will talk to anybody who has something to say. You do not have to be on all their damned boards. Most of that stuff is window dressing anyway. If you really want to impact the system and you have something to say, there are lots of people in positions of influence in the bureaucracy and in the cabinet, elected representatives, who will listen; you will have no trouble influencing the system. You do not need all these

[*Traduction*]

Nous pouvons quand même apprendre certaines choses. Nous pouvons apprendre, par exemple, que lorsqu'il y a une meilleure formation en apprentissage, surtout dans les petites et moyennes entreprises en Allemagne, c'est extrêmement stimulant.

Prenons le cas de la Grande-Bretagne et de l'Allemagne, qui ont la même géographie et la même population; vous avez neuf fois plus de boulangeries, de brasseries, huit fois plus de ceci ou cela dans tous les secteurs, huit, neuf et dix fois plus d'entreprises qui approvisionnement le marché en Allemagne, à cause de cet esprit d'initiative que crée le système.

Vous voyez donc que l'apprentissage au travail présente de nombreux avantages. Les grandes entreprises en retirent une certaine loyauté de la part des employés et moins de frais de supervision. Le pourcentage des charges salariales d'une société japonaise et allemande est bien inférieur à celui d'une société nord-américaine, à cause justement de l'apprentissage au travail qui se fait sur une grande échelle. Vous n'avez pas besoin de surveiller. Il y a là-bas un sentiment de loyauté et d'identification à l'entreprise.

Pour les petites entreprises, le résultat final de l'apprentissage au travail se traduit par un esprit d'initiative intense, qui crée automatiquement de nouveaux débouchés. De nombreuses petites entreprises se chargent de perfectionner leur personnel et lorsque, l'employé obtient sa carte de maître dans son métier, il peut se lancer en affaires ayant acquis à la fois un métier et de l'initiative. Les avantages sont donc très, très nombreux.

Les syndicats au Canada se plaignent qu'ils ne sont pas traités avec le même respect qu'en Europe mais j'ai participé à des douzaines de consultations de divers groupes et je suis d'avis que les syndicats ici sont très respectés. Dans bien des cas, ils s'y connaissent beaucoup mieux en politique que les entreprises, car ils comptent des professionnels à plein temps alors que le chef d'entreprise peut être un expert en acier ou en pétrochimie mais c'est un débutant en questions de politiques publiques.

Les syndicats ont donc un grand impact et beaucoup de pouvoirs. Nous n'avons tout simplement pas les structures que possèdent les autres pays; les syndicats aimeraient bien les avoir mais ce n'est pas possible, à mon avis. Durant les années où le premier ministre a tenté de structurer ces groupes, les combats entre les syndicats du Québec et le Congrès du travail du Canada étaient terribles. Ce n'était pas simplement que l'entreprise ne voulait pas coopérer avec les syndicats mais que tout le système était décentralisé.

Je ne crois pas que le fait de ne pas siéger au Conseil économique signifie qu'ils ne seront pas consultés. D'ailleurs, a-t-on besoin du Conseil économique? Si l'on veut participer, le gouvernement écoutera quiconque a quelque chose à dire. On n'a pas besoin de siéger à toutes ces damnées commissions. La plupart ne sont qu'une façade d'ailleurs. Si l'on veut vraiment influencer le système, et si l'on a quelque chose à dire, un grand nombre de gens dans des positions d'influence dans la bureaucratie comme au Conseil des ministres, des représentants élus, est prêt à écouter; c'est très facile d'influen-

[*Text*]

consultative mechanisms with high profiles, where everybody is taking shots at them. You are far better to do everything on the qt and have no structures whatsoever. They are inputting; it is just not done in a kind of high-profile structure that everybody in the country is aware of, as in Germany, where they talk about this council and run big photographs in the paper of Schmidt talking with this labour guy and that corporate guy and it is all accepted. Do that in this country and you will get all kinds of . . . .You had better do it under the table here.

Mr. Bennett: Can I make one quick comment on the demographics and the guest workers?

Mr. McDermid: Sure.

Mr. Bennett: The fact that Germany had so many guest workers a few years ago is basically because their baby boom was five to ten years behind ours. They had already trained their labour force, there was nobody else left to train, so they imported. Now their baby boom has hit the workforce age, they are training and their guest workers are going back to Italy or Turkey or wherever.

Mr. McDermid: Can I get back to my specific question? I do not think I got a specific answer.

Mr. Bulloch: Sorry.

Mr. McDermid: I am used to that, but I would still like an answer. That is, do you think one of the problems in this country in our apprenticeship or training programs is that the apprentices or the trainees are the first ones to get laid off if there is a slowdown at an individual company or in a particular sector?

Mr. Bulloch: It is part of the problem, not the sole problem.

Mr. McDermid: No, I am not suggesting that it is, but that is one of the problems.

Mr. Bulloch: If you want to make your list, that is on the list.

Mr. McDermid: Would you say it is fairly high on the list?

Mr. Bulloch: No. It is on the list through. As I said, among small firms the whole staff are trainees because the moment they get their apprenticeships the big firms steal them. The whole staff are trainees. That is more a big business situation; however, in most of the small firms, without the trainees they would have no staff.

Mr. McDermid: Go and visit Orenda Engines Inc. some time and get your eyes opened.

Mr. Bulloch: Oh, I know.

Mr. McDermid: Who, I gather, would not be a member of your groups. Can we talk about these workers' permits for a minute. You say about 50,000 or so are issued in Canada. Do you have any kind of breakdown as to what they cover? You are talking about the itinerant workers as well, I would

[*Translation*]

cer le système. Tous ces mécanismes de consultations très visibles que tout le monde critique d'ailleurs, ne sont pas nécessaires. Il est préférable alors de travailler dans les coulisses, sans structure aucune. Ainsi on peut apporter sa contribution; seulement, ce n'est pas fait d'une façon très visible afin que tout le monde au pays en prenne connaissance, comme s'est fait en Allemagne, où dans les journaux on parle de tel et tel conseil, et où l'on publie de grandes photographies de M. Schmidt parlant à un syndiqué, ou à un directeur de société, car c'est acceptable. Le même procédé ici, pourrait créer toutes sortes de problèmes . . . Au Canada il est préférable de travailler dans les coulisses.

M. Bennett: Me permettriez-vous une remarque brève sur un point démographique concernant les travailleurs importés?

M. McDermid: Bien sûr.

M. Bennett: Fondamentalement, l'Allemagne avait un si grand nombre de travailleurs importés, il y a quelques années, parce que sa courbe de naissances accusait un retard de cinq ou six and sur la nôtre. Ils avaient déjà formé leur population active, et lorsqu'ils ont manqué de travailleurs, ils les ont importés. Maintenant les enfants sont à l'âge de travailler; on les forme, et les travailleurs importés retournent en Italie en Turquie et dans les autres pays.

M. McDermid: Pourrait-on revenir à ma question précise? Je n'ai pas eu une réponse correspondante.

M. Bulloch: Excusez-moi.

M. McDermid: Oh j'y suis habitué, mais je veux quand même une réponse. Un des problèmes du programme d'apprentissage n'est-il pas dû au fait que les apprentis ou stagiaires sont toujours les premiers à être mis à pied lors d'une baisse dans la production d'une société particulière, ou dans un secteur particulier?

M. Bulloch: En effet, c'est une partie du problème, mais pas le seul.

M. McDermid: Non, et je n'ai pas dit ça, mais c'est un des problèmes.

M. Bulloch: Si vous voulez en faire une liste, vous pouvez l'y inscrire.

M. McDermid: Est-il en tête de liste?

M. Bulloch: Non. Il en fait partie toutefois. Comme je disais, dans les petites entreprises, tout le personnel est en formation, car aussitôt que les apprentis finissent leur programme, les grandes sociétés les recrutent. Donc tous les effectifs des petites entreprises sont des stagiaires. Ce dont vous parlez se produit surtout dans les grandes sociétés; toutefois, dans la plupart des petites entreprises, il n'y aurait pas d'effectifs sans stagiaires.

M. McDermid: Visitez donc la société Orenda Engines Inc., ça vous ouvrira les yeux.

M. Bulloch: Oh, je le sais.

M. McDermid: Cette société d'ailleurs ne fait sans doute pas partie de votre groupe. Parlons maintenant des permis de ces travailleurs. Vous dites qu'on en émet environ 50,000 ici au Canada. Avez-vous une ventilation des catégories d'employés que ce chiffre comprends? Les travailleurs itinérants, en font

[*Texte*]

imagine; the strawberry, apple, tobacco pickers, et cetera. Are they included in that work permit group?

Mr. Bulloch: I do not know but I imagine they would be. The thing we should be concerned about is the extent to which we are still using or trying to use the Canada Manpower and Immigration service to replace a commitment to manpower planning as a nation. The moment industry does not know where we are going as a nation, why commit yourself to manpower planning if you can continue to find ways to import the products and the services you need?

Mr. McDermid: So you are telling me it is because of government indecision, because of lack of government direction. The people who are here from CMA say, "We need this information, we need this manpower survey, we have to know what industry's needs are down the road", and you are saying that the reason industry is not giving it to us is because they do not know where the government is taking them. Is that what you are saying?

Mr. Bulloch: That is exactly right. If we are going to be a nation that sells just resources and buys everything it can outside, why would you ever make any kind of a commitment to developing skills or capability? You cannot restructure a firm to expand its capability without developing people, but we do not have any direction as a nation about where we want to go.

What I am saying is that we are moving into an area where on the major projects we will have to make a critical decision. The projects will be developed; the question is, are we going to use the projects to develop all regions of Canada or are we going to have five strong provinces and five weak provinces? That is the political decision that is coming before the country, provincially and federally. If you say we are going to use the projects to develop the industrial base of Canada and the regions of Canada, then out of that comes commitments on financing, a whole range of tax and other policies, and manpower. Manpower becomes the critical part of it. But the moment you do not have that commitment you are going to do what works in the short-term, which is to find some way of bringing somebody in or to steal somebody from somebody else, and the small firms get hurt by that.

• 1700

Mr. McDermid: What you are saying, John, is that this committee is a little premature, that the government should be making a couple of other decisions before this committee comes along.

Mr. Bulloch: Of course, of course. You are a little premature. Action Canada is the major part of its task force and the problem that has been is because it is at one of these tripartite smorgasbords that it has taken a year longer than it would otherwise because of all the politics; every committee has got a subcommittee, and every subcommittee has got a subcommittee and every subcommittee has got a subcommittee and a subcommittee, and everybody has got to be represented, every

[*Traduction*]

partie, sans doute; les gens affectées à la récolte des fraises, des pommes, du tabac, etc. Ces gens sont-il compris dans ce groupe?

M. Bulloch: Je ne sais pas, mais je le crois bien. Mais il faut plutôt se soucier de la mesure dans laquelle on utilise ou on cherche à utiliser le services de l'Emploi et de l'Immigration du Canada pour remplacer un engagement à la planification de la main-d'œuvre sur le plan national. Aussi longtemps que l'industrie ne saura pas quels sont les objectifs nationaux, pourquoi s'engager à la planification de la main-d'œuvre, quand on peut toujours trouver moyen d'importer les produits et les services nécessaires?

M. McDermid: Vous dites donc que l'indécision du gouvernement et son manque de direction sont à la base du problème. Les témoins de l'ACM nous ont dit, «il nous faut ces renseignements, il nous faut ces sondages sur la main-d'œuvre, afin de connaître les besoins de l'industrie à l'avenir», et à votre tour, vous nous dites que l'industrie ne peut nous donner ces renseignements, car ils ne savent pas où se dirige le gouvernement. Est-ce bien ce que vous affirmez?

M. Bulloch: Précisément. Si on doit demeurer une nation qui vend seulement des ressources naturelles, et qui achète tout à l'étranger, pourquoi s'engager à former des ouvriers ou à développer la production? On ne peut restructurer une société pour en augmenter la production, sans former les ouvriers nécessaires, mais nous n'avons toujours pas d'orientation sur le plan national.

Dans le domaine des grands projets, nous devrons très bientôt prendre une décision critique. Ces projets seront réalisés; il faut décider si on l'utilisera pour développer toutes les régions du Canada, ou si on doit avoir cinq provinces fortes, et cinq faibles? Voilà les décisions politiques que doit envisager le pays, sur le plan provincial comme sur le plan fédéral. Si l'on veut utiliser ces projets pour développer une base industrielle canadienne, et développer les régions du Canada, il faut s'engager sur le plan du financement, des politiques fiscales et autres, et de la planification de la main-d'œuvre. La main-d'œuvre en est l'élément critique. Mais sans engagement, on trouvera des solutions à court terme, c'est-à-dire on trouvera le moyen d'importer la main-d'œuvre, ou de la subtiliser à une autre société, et alors les petites entreprises en souffriront.

M. McDermid: Vous dites donc, John, que ce comité est un peu prématuré, que le gouvernement devrait prendre d'autres décisions avant de constituer ce comité.

M. Bulloch: Bien sûr. Vous êtes un peu prématurés. Action Canada constitue la plus grande partie de son groupe de travail et sa composition tripartite à fait qu'il a mis un an de plus à achever son travail, à cause de toute la politicaillerie; chaque comité s'est multiplié en sous-comité et en sous-sous-comité, tous et chacun exigent d'être représentés, chaque syndicat doit avoir un représentant sur chaque comité—on a en fait reproduit la structure du gouvernement fédéral. Toute-

[*Text*]

union guy has got to have a staff man on every committee—we just reproduce the federal government. But that committee is the one that is going to tell you where the pressures on the system are going to come in terms of manpower.

Mr. McDermid: Can I get down to just a couple of specifics? If we accept that, we should adjourn right now. But let us cover a couple of other areas.

You said that if you had your way you would blow up half of Manpower . . .

Mr. Bulloch: Well, to be honest, I have said that about a couple of other departments as well. I do not want to be discriminatory.

Mr. McDermid: . . . and you mentioned a reorganizing of Manpower and Immigration. Which half of Manpower would you blow up?

Mr. Bulloch: Probably the half that is funding training courses at institutions.

Mr. McDermid: Rather than on-the-job?

Mr. Bulloch: Oh, no, I would leave all the on-the-job stuff, federal and provincial.

Mr. McDermid: Okay. One of the things that we were told as a committee, and I would like you to comment on this, is that there is a stigma of hiring anyone that comes from Manpower. You presented one scenario where the private entrepreneur wants to deal with the private sector, he gets a better deal, he gets a refund and so on and so forth. We have been given a different scenario in that the private sector, the private entrepreneur, the business person does not want to hire through Manpower because they are on unemployment insurance, and there is a certain stigma attached to that, and that if the person is on unemployment insurance or is registered with Manpower per se then he is probably no damn good. Now, that was another scenario that was presented to us. Would you agree with that?

Mr. Bulloch: Well, I would say that Canada Manpower provides marginal employees to marginal employers, that is the purpose of it. Anybody else, if they look like they are going to stay in business for six months, or they look like they are going anywhere, will get all the people they want without Canada Manpower. That is just the nature of the beast, and the trouble is that we have blown up Canada Manpower to a much greater extent than necessary. I just cannot imagine the thinking of people that are looking to Canada Manpower to solve our employment problems.

The problem goes down to the educational system, it goes back to the employers. We have got a massive misallocation of resources as a nation and you cannot come back to Canada Manpower and say: Fix it up with a program, which is what they are doing. But it is still too simplistic to say: Let us not have a Canada Manpower. There are important questions of standards on training, which is a national responsibility. There is immigration responsibility which is a national responsibility.

There are on-the-job programs that can be done in a way that probably cannot fall into the pattern of an industry structure type of training program, a lot of small business upgrading that goes on which is training that does not fall

[*Translation*]

fois, c'est bien ce comité qui pourra signaler où s'exerceront les pressions sur le système, sur le plan de la main-d'œuvre.

M. McDermid: Pourrais-je poser quelques questions précises? Si on accepte votre hypothèse, il vaudrait mieux ajourner immédiatement. Mais passons à d'autres sujets.

A votre sens, vous affirmez qu'on devrait supprimer la moitié de la Main-d'œuvre.

M. Bulloch: Franchement, j'ai dit la même chose d'autres ministères aussi. Je ne veux pas faire de discrimination.

M. McDermid: . . . Et vous avez parlé d'une restructuration d'Emploi et Immigration. Quelle moitié voulez-vous supprimer?

M. Bulloch: Sans doute la partie qui finance les cours de formation dans des écoles.

M. McDermid: Plutôt que la formation sur le tas?

M. Bulloch: Oh non, je garderais tous les programmes de formation sur le tas, sur le plan fédéral et provincial.

M. McDermid: Très bien. On a déclaré au Comité, et je veux votre réaction à cet égard, qu'on attache un certain stigmate aux candidats venant de la Main-d'œuvre. Vous nous dites d'une part que l'entrepreneur privé veut s'adresser au secteur privé, car il peut en tirer meilleur avantage, que ses frais sont remboursés, etc. D'autre part, on nous dit que le secteur privé, l'entrepreneur privé, l'homme d'affaires, refuse de s'adresser aux Centres de la main-d'œuvre car les candidats sont prestataires d'assurance-chômage, et qu'on y rattache un certain stigmate, et que si une personne est sur l'assurance-chômage, ou inscrite au Centre de la main-d'œuvre même, alors elle ne vaut vraiment pas grand-chose. Voilà ce qu'on nous a dit, êtes-vous d'accord?

M. Bulloch: Main-d'œuvre Canada peut fournir des employés marginaux à des employeurs marginaux, c'est d'ailleurs son objectif. Toutes les entreprises qui s'attendent à durer plus de six mois, ou qui s'attendent à progresser, peuvent trouver tous leurs effectifs sans l'aide de Main-d'œuvre Canada. C'est la nature des choses, et malheureusement on a trop gonflé l'image de Main-d'œuvre Canada. Je ne peux vraiment pas comprendre comment on peut s'attendre à ce que Main-d'œuvre Canada règle nos problèmes d'emplois.

C'est le système d'éducation, et les employeurs qui sont en défaut. Il existe une mauvaise répartition massive des ressources sur le plan national, et on ne peut demander à Main-d'œuvre Canada de régler le problème avec un programme, comme on le fait. Mais il serait aussi trop simpliste de dire: abolissons Main-d'œuvre Canada. Plusieurs importantes questions sur les normes de formation sont une responsabilité nationale. Les problèmes d'immigration sont aussi une responsabilité nationale.

Ainsi on pourrait réaliser certains programmes de formation sur le tas, qui s'adapteraient mal au modèle des programmes de formation industrielle, beaucoup de perfectionnement au niveau de la petite entreprise ne peut être classé dans les

[*Texte*]

under the classifications of apprenticeship or known skills. You would not believe how many wierd jobs there are in this country that would not be classified. And the importance of training on the job in small firms is they would learn many things. I say a person in the future is going to have to be multiskilled. Firms are going to have to go through such an evolution and revolution that they want their workers to be highly versatile, and so the only solution is pushing the job training down as far as we can into small, medium and large firms because I do not think Canada Manpower can centrally plan this period. They cannot take the industrial pattern of the past and project it into the future in terms of continuing growth, yet we are going into slower growth plus revolution. So your common sense tells you to push the resources and the action down onto the firms through any way possible.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, can I just make one final comment and then I will pass?

The Chairman: Yes.

• 1705

Mr. McDermid: All I want to say is that the one thing that has provided continuity in the representations that have been made so far—and I agree with it, by the way, and I think most educators, who have been heavily involved in the educational systems, including the Premier of the Province of Ontario do too—is the attitude of society towards the blue collar worker and their families towards getting into the blue collar line of employment. That is one thing that has come through loud and clear no matter who has been making the representation. However I think that attitude in Canada is changing quite rapidly.

Mr. Bulloch: Do not ignore the powerful impact that public attitudes have on how young people direct their careers. We as an organization direct over $200,000 a year into the school system because we are trying to influence young people's attitudes towards working in small firms and it is having a massive effect. If you talk to the community colleges across Canada and look at what is happening in terms of anybody that offers a small business option, you will find they cannot get the enough space for it. The interest is in small business option courses and entrepreneurship. There was not a single course in Canada before we came along 10 years ago, but now I do not think there is an educational institution in Canada at the university and community college level in any province that does not have staff giving courses on small business or entrepreneurship or new venture formation or whatever. The interest is phenomenal. So these things are very, very powerful.

The same thing will happen in terms of career courses at a younger age, say in the high school stream, in the blue collar area. It is not a question of money; money alone is not the issue. You kept using the money side, but it is a question of self worth and respect from others. That is the key psychology in entrepreneurship. I have looked at all the cultural groups in the world that in their culture reward entrepreneurship in

[*Traduction*]

catégories d'apprentis ou de classes d''emplois connues. Vous ne pourriez croire le nombre de différents emplois bizarres qui existent dans ce pays qui défient toute classification. Et la formation sur le tas dans les petites entreprises est importante car les stagiaires apprennent beaucoup de choses. A mon sens, l'employé de l'avenir devra avoir plusieurs talents. Il y a une telle évolution, ou révolution dans les sociétés, qu'elle exige des ouvriers très versatiles, et il faut donc réaliser la formation sur place à la base même des petites, moyennes et grandes entreprises, car Main-d'œuvre Canada ne peut pas centraliser la planification de cette période. On ne peut projeter l'évolution de la croissance dans l'avenir, en se fondant sur les modèles industriels du passé, et pourtant on aura une croissance plus lente, plus une révolution. Donc le bon sens dicte de mettre les ressources, et l'action au niveau des sociétés par tous les moyens possibles.

M. McDermid: Monsieur le président, me permettriez-vous une remarque finale, et ensuite je céderai la parole à quelqu'un d'autre?

Le président: Oui.

M. McDermid: Un des points qui est ressorti dans toutes les représentations que nous avons entendues jusqu'à maintenant, et avec lequel je suis d'accord, comme le sont tous les éducateurs, engagés dans les systèmes d'éducation, y compris le premier ministre de la province d'Ontario—est l'attitude de la société envers ce genre d'emploi. Cette attitude est ressortie claire et nette dans toutes les représentations. Toutefois, je crois que cette attitude au Canada change rapidement.

M. Bulloch: Vous n'ignorez pas la grande influence qu'a l'attitude du public sur les jeunes gens dans l'orientation de leur carrière. Notre organisme dépense plus de $200,000 chaque année dans le système scolaire, pour tâcher d'influencer l'attitude des jeunes gens à s'orienter vers la petite entreprise, et nous avons beaucoup de succès. Dans tous les collèges communautaires du Canada qui offrent des cours sur la petite entreprise il n'y a pas suffisamment de place pour répondre aux besoins. L'intérêt se concerte sur les cours sur la petite entreprise, et le domaine de l'entrepreneur. Il n'existait pas un seul cours au Canada avant que nous commencions notre programme il y a dix ans, mais aujourd'hui, il n'y a pas une seule institution canadienne, au niveau universitaire ou du collège communautaire, dans toutes les provinces, qui n'offre des cours sur la petite entreprise, l'esprit d'entreprise, ou sur les nouvelles entreprises. L'intérêt est phénoménal. Donc, ces attitudes sont extrêmement puissantes.

La même chose se produira avec les carrières professionnelles, avec l'artisanat beaucoup plus tôt au niveau de l'école secondaire. Ce n'est pas une question d'argent, l'argent n'est pas la seule raison. Vous parlez toujours d'argent. C'est aussi une question d'amour propre, et d'estime des autres. C'est la clé psychologique de l'esprit d'entreprise. J'ai étudié tous les groupes culturels du monde, et là où une culture récompense

[*Text*]

small business and you find that the goal for everybody is to have their own company. This is where we are talking about the Ibos in Nigeria. You can take cultural groups all over the world and you will find it is the psychological factor of streaming the youth into career patterns. We can have a massive impact on young people's thinking if we, as a nation, start to examine the way we look at the blue collar worker: not in terms of a dirty plumber making $40,000, that is not the way. The point is what is worth to society of these skills, and they are massive—whether you are clean or dirty is silly, whether you make $40,000 or $20,000 is not the question. Those kinds of jobs have a high worth and we revere and respect people who achieve excellence in a skilled trade, just as we revere people who achieve excellence in a profession.

Mr. Lonsdale: I just have a few points. I agree with the question of emphasizing the trades or the blue collar workers, but do you not think part of the problem has been those workers themselves. They have been afraid of competition because the marketplace. It has been so small in Canada that they have been afraid to train anybody or to provide any training in their town because that guy may eventually start his own firm and compete against him and reduce the market that he is trying to capture and then both of them would make less. Has that been part of the problem in the smaller areas of the country in trade skills?

Mr. Bulloch: I do not think so.

Mr. Lonsdale: You do not think so. In my opinion that seems to be a very large problem with a lot of the smaller communities in this country. The guys are in the business and they are making a fairly decent living and are afraid to train somebody or to encourage anybody to start up because he is going to reduce the market that is already there in terms of small business, plumbers, electricians, carpenters. We are seeing this all over the country. I am just asking, have you come across that protective nature that small businesses have always had.

Mr. Bulloch: That should be healthy for the system. The purpose of developing skills and opportunities is to create new ventures, because new ventures and growing small ventures are where the bulk of jobs come from. Everybody thinks it is small businesses.

Mr. Lonsdale: But nobody is encouraging them in these areas, because they are afraid of competition.

Mr. Bulloch: If you have an expanding market . . .

Mr. Lonsdale: That, we have not had.

Mr. Bulloch: Well it depends. That is why I think it is a simplistic question in a way. If you have an area where the market is not growing and an individual starts up a business when the market is in decline, figuring he is going to take half of his business competition's away and survive, he will go bust in a year. The market looks after those kind of guys. However if the market is growing and there are new opportunities and

[*Translation*]

l'habilité dans la petite entreprise, vous découvrez que tout le monde veut former sa propre compagnie. Prenez par exemple les Ibos au Nigeria. Dans tous les groupes culturels du monde, vous découvrirez que le facteur psychologique est l'orientation des jeunes dans certains modèles de carrières. On peut influencer beaucoup l'attitude des jeunes, si au niveau national, on étudie nos attitudes envers les cols bleus; non plus en terme d'un plombier crasseux qui fait $40,000, c'est une mauvaise attitude. Il faut se concentrer sur la valeur de ces métiers pour la société, qui sont très importants—qu'un emploi soit sale ou propre n'est pas important, pas plus que ne l'est de faire $40,000 ou $20,000. Ces genres de professions sont de grande valeur et il faut respecter tous ceux qui atteignent l'excellence dans un métier, tout comme on respecte l'excellence dans une profession.

M. Lonsdale: J'ai quelques questions à soulever. Je suis d'accord qu'il faut encourager l'orientation dans les métiers et les emplois de col bleu; mais ne croyez-vous pas que les travailleurs eux-mêmes constituent une partie du problème. Ils ont craint la concurrence sur le marché. Le marché était si petit au Canada, qu'ils craignent de former quelqu'un ou d'offrir un plan de formation dans leur propre municipalité, car le stagiaire pourrait éventuellement lancer sa propre entreprise, augmenter la concurrence et ainsi réduire le marché que chacun cherche à s'accaparer, et ainsi diminuer le revenu de chacun. N'est-ce pas là un des problèmes des professions artisanales dans les petites collectivités du pays?

M. Bulloch: Je ne crois pas,

M. Lonsdale: Vous ne croyez pas. Cela me semble un problème très important dans beaucoup des petites collectivités du pays. Les gens dans un métier gagnent assez bien leur vie, mais craignent de former des apprentis, ou d'encourager d'autres à s'y lancer car cela réduirait le marché disponible, dans les petites entreprises artisanales, comme chez les plombiers, les électriciens, les menuisiers. On retrouve ces difficultés partout au pays. N'avez-vous jamais vu ce genre d'attitude de protection qu'ont toujours eu les petites entreprises.

M. Bulloch: Cela devrait être un signe de la vigueur du système. Le but du développemnt des talents et des occasions est de créer de nouvelles entreprises parce qu'en fait la plupart des emplois viennent de ces nouvelles entreprises et des entreprises croissantes. Tout le monde mise sur les petites entreprises.

M. Lonsdale: Mais persone n'encourage les gens à s'y lancer, car ils craignent la concurrence.

M. Bulloch: Dans un marché croissant, . . .

M. Lonsdale: Que nous n'avons pas connu.

M. Bulloch: Non mais cela dépend . . . C'est pourquoi je dis que c'est une façon simpliste de voir les choses. Si un individu lance une affaire dans une région où le marché est au ralenti, ou en déclin, parce qu'il croit pouvoir prendre la moitié des affaires de son concurrent et ainsi pourra survivre, fera faillite dans moins d'un an. Le marché élimine ce genre d'entrepreneur. Toutefois, dans un marché vigoureux, où il y a de bonnes

[*Texte*]

he feels he can do it better, then you want him to go into business and put his former boss out of business; that is good.

Mr. Bennett: One of the other areas where small business has reacted rather angrily against competition is subsidized competition, where a government program subsidizes competition who then sells under the going market price. Unfortunately, some of the manpower programs do that. We get a lot of flak from our membership about that, that governments, either through Mr. Allmand's former department or DREE or manpower, subsidize a firm which then sells far below the market price. That kind of competition our people will complain about.

• 1710

Mr. Lonsdale: I come from a municipal background and, being a mayor, I found that every once in a while permit was to be issued to a new hairdresser or to a plumber or to a carpenter we would receive a deluge of letters saying that the municipality could not afford to relax the by-laws to allow more people to come into those trades because there just was not enough work.

Has that kind of thing been going on all over the country, where people are discouraged from getting into trades along that line because of the inherently protective nature of those trades?

Mr. Bulloch: My experience is that human nature is the same regardless of whether it functions in big firms, small firms, professionals, labour unions. Everybody wants to use the state for their own ends and everybody pays lip service to some theoretical competition. But the fact is, competition policy has to be in the public domain because no person automatically says: "I want competition to put me out of business." So the maintenance of competition is something that the public should be concerned about and that business gives lip service to, so there can be a mixed reaction. All small businesses, you think, are against regulations but it depends on the kind of regulation. If it is some kind of trade regulation where they may feel it would protect the standard of the industry or keep out competition—they want that; yet, they want fewer trucking regulations and they want to buy goods cheaper. So there is nobody who has a pure position on regulation. All we can do is take each issue at a time and let you know what the majority think.

Mr. Lonsdale: Another question. You are talking aobut the major protects, the "megaprojects", as you call them, and you are referring perhaps to the airlifting of labour forces into different regions. Is that, first, going to create a problem with the people native to that region? Second, should there not be better planning at this stage and better anticipation of megaprojects so that training can start of the people native to that region to allow them to take advantage of the jobs? This would eliminate importing people into regions which suddenly become economic growth areas and feel threatened by the

[*Traduction*]

possibilités, si un individu croit pouvoir faire mieux, et qu'il veut se lancer en affaires et ainsi prendre le marché de son ancien patron, c'est une attitude louable.

M. Bennett: Un des domaines où la petite entreprise s'est laissée emporter contre la concurrence, est le domaine de la concurrence subventionnée, selon laquelle un programme gouvernemental subventionne la concurrence qui va à un prix inférieur du prix du marché. Malheureusement, certains programmes de main-d'œuvre ont cet effet. Nous recevons beaucoup de critiques de nos membres que les gouvernements, subventionnent par l'entremise de l'ancien ministère de M. Allmand, du MEER, ou la Main-d'œuvre, subventionnent une société qui ensuite vend à un prix inférieur au prix du marché. Ils se plaignent de ce genre de concurrence.

M. Lonsdale: Autrefois, j'étais maire d'une municipalité et j'ai remarqué que chaque fois que l'on délivrait un permis à un nouveau coiffeur, à un plombier ou à un menuisier, je recevais un monceau de lettres me disant que la municipalité ne pouvait pas se permettre de déroger aux règlements en permettant à ces gens de s'installer car il n'y avait pas assez de travail.

Je me demande si c'est ainsi partout au Canada, si on décourage les gens d'entrer dans certains corps de métier qui seraient démesurément protégés?

M. Bulloch: D'après mon expérience, la nature humaine étant ce qu'elle est, la situation est la même pour les grandes sociétés, les petites entreprises, les corps professionnels, les syndicats. Tous autant qu'ils sont veulent que l'État serve leurs intérêts et la concurrence n'est qu'une belle théorie à laquelle on tire un coup de chapeau de temps en temps. Il est vrai que la concurrence doit faire l'objet d'une politique précise qui s'adresse à tout le monde car personne ne songerait à dire qu'il accueillerait volontier un concurrent qui risquerait de le forcer à fermer boutique. Il appartient donc au public de veiller à ce que la concurrence soit maintenue mais il faut que les entreprises respectent la règle du jeu. Toutes les petites entreprises s'opposent farouchement à la réglementation mais il faut voir quelle réglementation ils refusent. En effet, la réglementation du commerce, qui évite de gâter les affaires ou encore réduit la concurrence, est très bien accueillie. D'autre part, on veut alléger la réglementation du transport par camions et on veut pouvoir s'approvisionner à meilleur marché. Ainsi, on trouve personne qui aie une attitude radicale à l'égard de la réglementation. Il faut donc étudier les cas et s'enquérir de la volonté de la majorité.

M. Lonsdale: Une autre question. Vous parlez des grands projets, des «mégaprojets» et vous envisagez le déplacement par avion de la main-d'œuvre dans les diverses régions au besoin. Dites-mois si, tout d'abord, cela ne risque pas de créer des problèmes au sein de la population autochtone des régions concernées? Deuxièmement, à cette étape-là, ne devrait-il pas exister une meilleure planification et une meilleure préparation des mégaprojets pour que la population autochtone puisse profiter des emplois créés? Ainsi, il ne serait pas nécessaire d'importer de la main-d'œuvre dans les régions qui soudaine-

[*Text*]

possibility of being swamped with airlifted workers as you suggest? I am wondering where you get that kind of information which you think is such a good idea.

Mr. Bulloch: I am not disagreeing. It is just that you have not seen the kind of massive numbers that some of these projects are talking about and there is not anything in the local area. The problem of the local area is a separate, really massive problem. It is not a question of employing the people in the local area; the problem is created by all the small firms within a hundred miles closing down because their labour has been massively moved into the megaproject. Or, if there is a strike, let us say there is a . . .

An hon. Member: Like in the Alaska . . .

Mr. Bulloch: Oh, there is just a massive movement from a hundred miles. Your worry in the area is not finding jobs for them—they will all be employed—the worry is about how many firms you are going to close down. And, if they do not train the people and steal them from the local people, all the other firms close down; then, when they move out, you have got nothing.

So the job is to relieve that pressure on the community and to preserve its viability—not create a horrible social problem by construction a great big subdivision which will be empty five years in the future. Air-lifting can take pressures off local communities so that the area probably will have less social tension. I would see this as being a source of less tension than more tension.

There are so many jobs created by these megaprojects, that we worry about skilled people leaving their skills behind. They could say: "Oh, I am so sick of working with my hands; I will just go and stand in front of a box on the night shift and make twice as much money anyway". And the money is so attractive, if you are willing to move 50 miles or 150 miles or 200 miles to double your salary though you throw your skills away.

Mr. Lonsdale: So there is a real danger of that kind of thing taking place with those large projects?

Mr. Bulloch: Oh, it is very serious.

Mr. Lonsdale: As well as of the disruption to the wage-earning levels of the local region.

Mr. Bennett: The housing prices, too; the housing prices are going crazy in some of these towns. Yes.

Mr. Lonsdale: That is a very interesting point. I would like to get into the Canada Manpower thing but maybe we can leave it because I am sure everybody is going to bring that point to us. But we all recognize, I think, that there is something very seriously wrong with how the Canada Manpower Centres operate and the reasons why. We are not too sure. Again, I do not want to put the emphasis on you people but perhaps you did not take to it and put enough faith in it, in the original stages of that set-up, when Canada Manpower Centres were started. Perhaps you did not have faith in them, or you did not use them effectively enough, or you did not

[*Translation*]

ment prennent de l'expansion et la population locale ne serait pas menacée par l'envahissement d'une main-d'œuvre aéroportée. Ou avez-vous pêché que c'était une bonne idée?

M. Bulloch: Je ne dis pas que vous ayez tort. Vous ne vous rendez cependant pas compte de la demande en main-d'œuvre que créent ces gigantesques projets. La région où ils doivent être menés à bien est désertique. En effet la région environnante constitue un problème à part, même s'il est épineux. Il ne suffit pas de décider que l'on emploiera la main-d'œuvre qui se trouve dans la région environnante. Toutes les petites entreprises qui sont situées dans un rayon de 100 milles autour du site du projet sont menacées de devoir fermer leurs portes car la main-d'œuvre accourt en masse pour travailler aux mégaprojets. S'il survient une grève, disons . . .

Une voix: C'est comme dans le cas de l'Alaska . . .

M. Bulloch: Il y a un mouvement massif de la population dans un rayon de 100 milles. On n'a pas à s'inquiéter de trouver des emplois pour la population locale, ce n'est pas cela le problème. Il y aura des emplois pour tout le monde. Par la même occasion, on doit se demander combien d'entreprises devront fermer leurs portes. Si les promoteurs du projet ne forment pas leurs propres employés, ils les voleront aux entrepreneurs locaux qui seront forcés de fermer leurs portes. Une fois le projet réalisé, les emplois disparaîtront.

Il faut, donc préserver la viabilité économique de la collectivité et ne pas créer un problème social insurmontable en créant une filiale gigantesque qui fermera ses portes cinq ans plus tard. Ainsi, si la main-d'œuvre est transportée par avion sur le site, les collectivités de la région environnante seront peut-être épargnées. Ainsi, il y aura moins de tension.

Les mégaprojets créent tant d'emplois qu'il est concevable que des ouvriers spécialisés quittent leur spécialisation en se disant qu'ils préfèrent faire gardien de nuit et gagner deux fois plus d'argent. Les salaires mirobolants sont très tentants. Pour doubler son salaire, il suffit de se déplacer 50, 150 ou 200 milles même si c'est au prix d'un travail spécialisé.

M. Lonsdale: Dans le cas de ces projets gigantesques, le danger est donc véritable, n'est-ce pas?

M. Bulloch: Absolument.

M. Lonsdale: Ces projets ont également une incidence sur l'échelle salariale de la région environnante, n'est-ce pas?

M. Bennett: Sur le prix des logements également. Les loyers, dans certains cas, deviennent pharamineux.

M. Lonsdale: C'est très intéressant. Je voudrais poser des questions au sujet de main-d'œuvre Canada mais je m'en abstiendrai car je suis sûr qu'un de mes collègues le fera. Nous nous accordons tous à croire que quelque chose ne va pas dans l'administration des centres de main-d'œuvre du Canada et nous nous demandons pourquoi. Personne ne le sait. Je ne veux pas vous mettre sur la sellette mais peut-être que vous n'avez pas eu assez foi en eux dès leur mise sur pied. Peut-être que vous ne les avez pas assez exploitées, que vous n'avez pas communiqué vos pénuries, vos demandes ou vos besoins. Peut-être que si on avait mieux utilisé les centres, ils se seraient

[*Texte*]

register your shortages, your demands or your needs with those centres. Maybe, if you had been using them to a greater extent, they would have marshalled themselves into a better and more reliable organization. Perhaps that is the problem with industries; that they had not been using them enough.

• 1715

Mr. Bulloch: I think the basic problem is that we are expecting Canada Manpower to solve a problem, a massive problem in all sectors, and that we are now all dumping on Canada Manpower because they cannot solve the job; of course they cannot solve the job. You cannot create programs to change the attitudes of young people about career choices; you cannot develop programs and get industry to train people when they can just import the requirements from outside the country. So you cannot look at Canada Manpower now and suddenly say: hey, why are you not there. I remember their being mad because they want skilled people. They call Canada Manpower and cannot get them. It is not just Canada Manpower's problem. The problem is in the educational system; it is the fact that we have not . . .

Mr. Lonsdale: We have just been expecting too much of Canada Manpower.

Mr. Bulloch: That is right. We are dumping all over Canada Manpower and I am saying our members dump on them because they are all labour-intensive; they are looking for skills, for better people. Manpower cannot provide them so they come back to us and say: You mean, you are trying to promote a Canada Manpower program? Then they just relate their experiences. So politically I have a lot of problems if Canada Manpower has something that is effective, such as critical skills program. My first instinct and first review was that probably it was a very effective program. But you cannot sell anything politically out there in the small business sector because they have a bad history. But, as a nation, we have to watch that we do not dump on Canada Manpower when the problem goes right down to the jurisdictions, the educational system, our foreign ownership base the nature of our historical development. It is a massive problem.

The Chairman: Mr. Bulloch, another consistent theme of the witnesses that have appeared before us has been very strong support for on-the-job training and opposition to the present split with respect to institutions. It seems to me if we look at the history of the country, there have been swings too much one way or too much the other way and I want to ask you what kind of mix can you see? It would seem to me that politically it would be very difficult to move that far away from the institutions to the on-the-job training . . .

Mr. Bulloch: I agree.

The Chairman: . . . but perhaps we could use the institutions much better than we do now by providing courses whereby—I do not know, there are experiments in this in Canada and elsewhere—a month on the job, a month in the institution or mornings in the institution and afternoons on the job. You know, we have long summer recesses in shcools, in high schools

[*Traduction*]

transformés en un outil plus efficace et plus sûr. Peut-être que les industries sont elles-mêmes coupables de ne pas les avoir assez utilisés.

M. Bulloch: Je pense qu'on s'attend à ce que Main-d'œuvre Canada résolve un problème gigantesque dans tous les secteurs et c'est sur Main-d'œuvre Canada qu'on crie haro en taxant le ministère d'incompétence. Le ministère ne peut pas résoudre le problème. On ne peut pas créer des programmes qui modifieront l'attitude des jeunes face à un choix de carrière. On ne peut pas créer des programmes forçant les industriels à faire de la formation plutôt que d'importer de l'étranger la main-d'œuvre dont ils ont besoin. On ne peut donc pas se tourner vers Main-d'œuvre Canada et lui demander pourquoi il ne fait rien. Je me souviens qu'on était mécontent parce qu'on voulait des ouvriers spécialisés et que Main-d'œuvre Canada ne pouvait pas les fournir. Le problème n'est pas uniquement celui de Main-d'œuvre Canada. Le système d'éducation est aussi responsable et il est vrai que nous n'avons pas . . .

M. Lonsdale: On a donc trop exigé de Main-d'œuvre Canada.

M. Bulloch: C'est juste. Nous crions haro sur Main-d'œuvre Canada et les membres de notre organisation sont au premier rang car ils emploient beaucoup de main-d'œuvre, et de la main-d'œuvre qualifiée. Comme ils essuient un refus auprès de Main-d'œuvre Canada qui ne peut pas leur fournir la main-d'œuvre dont ils ont besoin, ils se tournent alors vers nous et nous présentent leur cahier de doléances. Dès le moment où Main-d'œuvre Canada offre un programme efficace comme celui des spécialistes, je fais face à des problèmes du point de vue politique. En effet, constatant qu'il s'agit d'un programme efficace, à première vue, j'ai dû mal à convaincre les petits entrepreneurs qu'il en est ainsi car ces programmes ont mauvaises réputation. Nous devons cependant nous garder d'accuser Main-d'œuvre Canada car le problème a souvent ses racines ailleurs, à un autre niveau de gouvernement, dans le système d'éducation, dans la propriété étrangère, dans l'histoire. Le problème est gigantesque.

Le président: Monsieur Bulloch, les témoins que nous avons entendus ici ont dit, à l'unanimité, qu'ils étaient tenants d'un programme de formation en cours d'emploi et qu'ils rejetaient les interruptions que comportait la formation en institution. En rétrospective, il semble qu'au Canada on ait oscillé entre les deux extrêmes et je voudrais savoir ce qui à votre avis constituerait un juste milieu? Du point de vue politique, il serait indélicat de bouder les institutions pour conserver exclusivement la formation en cours d'emploi . . .

M. Bulloch: J'en conviens avec vous.

Le président: . . . peut-être qu'on pourrait faire une meilleure utilisation des institutions qui offriraient des cours, comme cela se fait au Canada et ailleurs, un mois durant avec formation pratique pendant 1 mois par la suite ou encore, les matinées en salle de cours et les après-midi au travail. Le congé scolaire d'été est long et tous les étudiants des écoles

[*Text*]

and colleges and everybody is looking around for another kind of job. It would seem to me that it would be better if you could integrate your summer employment with your academic courses in the universities.

What I am asking you is whether not a middle ground somewhere? So we can blend in the institutions with the on-the-job training. I guess Ryerson did this to a certain extent and so does Waterloo. When McGill was a very successful medical school it was because they combined academic medical training with bedside training. They pioneered that with medical training. I just want to get you reaction on this. I do not think we could move completely to on-the-job training. We have too many of these institutions filled and too many people involved. What is your reaction?

Mr. Bulloch: I would agree. Do not assume that there have not been these swings even in Europe and Japan. There has been a lot of ferment in the last decade in Germany, for example, to get more of the training in the institutions and less on the job because of the very legitimate complaints by the unions that the trainees are a source of cheap labour and are being subject to five-year stints when three years may do it. In other words, shorten the apprenticeship period; do not use time factors in determining when you have reached excellence but rather examinations at various points. So they have gone to somewhat of a shift. In most apprenticeship programs, although they start in the school system, it is the integration that counts. They start in the high school system; the high school system streams 60 per cent of the kids into a skilled area right in the high school level and then they continue a two days a week type of program in an institution. The co-ordination between industry, the educational system and the manpower training is more effective. The way you get a better mix in Canada is to use the vehicle of the trade association as the central management development and manpower development vehicle. Have the trade associations structure the kinds of assistance programs they need and call on their membership to help fund programs, new equipment, the designing of the courses. Get those kinds of linkages with the trade association, Canada Manpower, and educational institutions and have the primary thrust come from the trade associations and not from the federal government. We have not utilized the trade associations as a policy development tool in this country, again because the trade associations are very dominated by foreign firms—which is unique—and because they tend to be weak. They are involved in fighting government, instead of being involved in education, members' services, and other programs, which would be a better use of their time. So I would suggest that the way to get a better blend between on the job and institutional training is to have more of the development of programs coming out of the associations, with industry support in terms of funding.

• 1720

We found that at Ryerson, when a particular course was designed to meet an industry need and they had an advisory

[*Translation*]

secondaires et des collèges cherchent du travail à ce moment-là. Ne vaudrait-il pas mieux intégrer les emplois d'été et la formation universitaire?

Je vous demande d'envisager une solution qui permettrait d'intégrer la formation théorique en salle de classe et la formation en cours d'emploi. Je pense que Ryerson et Waterloo ont commencé à percer de ce côté-là. Quand la faculté de médecine de l'université McGill était à son plus haut point d'excellence, la formation en salle de classe et la formation à l'hôpital étaient intégrées. McGill a fait œuvre de pionnière à cet égard. Qu'en pensez-vous? Je ne pense pas que l'on puisse favoriser exclusivement la formation en cours d'emploi. Néanmoins, il y a trop d'étudiants dans les salles de classe et trop peu qui s'adonnent à du travail pratique. Qu'en pensez-vous?

M. Bulloch: J'aurais tendance à être d'accord avec vous. N'allez pas croire que l'oscillation que nous connaissons n'existe pas en Europe et au Japon. En Allemagne, par exemple, on a depuis 10 ans tendance à accentuer la formation en institution et à décélérer la formation sur le tas car les syndicats se sont plaints que les apprentis étaient vite transformés en main-d'œuvre à bon marché et qu'on les soumettait à un régime de 5 ans quand 3 suffisait. Autrement dit, on a réclamé de raccourcir l'apprentissage. Une fois atteint un niveau de compétence, vérifié par des examens ponctuels, le temps n'a plus d'importance. On a donc renversé la vapeur. Pour la plupart des programmes d'apprentissage, même s'ils démarrent en salle de classe, c'est l'intégration qui compte. On commence à l'école secondaire et 60 p. 100 des étudiants sont acheminés vers le marché du travail même s'ils doivent poursuivre leur formation en salle de classe deux jours par semaine. Ainsi, la coordination entre l'industrie, le système d'éducation et la formation de la main-d'œuvre est mieux réussie. La meilleure méthode, au Canada, est d'utiliser les associations professionnelles comme outil central de développement de la main-d'œuvre. Il faudrait donc que ces associations organisent les programmes d'aide dont elles ont besoin et fassent appel à leurs membres pour obtenir du financement, et du matériel, organiser les cours, etc. Des liens devraient donc être établis entre les associations professionnelles, le ministère de la Main-d'œuvre, les institutions d'enseignements, etc. C'est cependant des associations professionnelles que devrait venir l'initiative, non pas du gouvernement fédéral. Selon moi, le Canada n'a pas utilisé efficacement ces associations professionnelles pour l'élaboration des politiques, sans doute, encore une fois, parce qu'elles sont fortement dominées par des entreprises étrangères, ce qui est tout à fait particulier à notre pays, et parce qu'elles sont relativement faibles. Elles s'occupent surtout de combattre les gouvernements au lieu de s'occuper de formation et de répondre aux besoins de leurs membres, ce qui serait, de leur part, des activités plus utiles. Je crois donc que la meilleure solution pour obtenir un équilibre entre la formation professionnelle et la formation académique est d'obtenir l'élaboration de programmes par les associations, avec l'aide financière des entreprises.

A Ryerson, nous avons constaté que lorsqu'un cours était conçu pour répondre aux besoins d'un secteur industriel et

[*Texte*]

committee to the department, boy, they really honed down those courses in terms of what they really needed and what they did not need, and they were very sure that the equipment in there was the most modern. Those kinds of linkages really determine how effective the institutional training is.

The Chairman: That is very close to what the Canadian Labour Congress was recommending the other night. They recommended national training boards with subboards in different industrial sectors and regional boards. I was going to ask you about your recommendations on page 7 for industrial training boards, maybe they are the same things, and you recommend a payroll levy. They were recommending these boards with what they called the grant levy system.

Mr. Bulloch: The same thing.

The Chairman: You are both on the same track. The CMA, I might say, was opposed to that.

Mr. Bulloch: Yes. I would say that as to our membership support—I warned you about it—I would not take it as that strong that you would not get opposition from it. But you cannot ignore the possibilities of working with a trade group and saying, "Let us have either your association with the powers, or a group set up in which your association is represented, to structure a training program." But it does not necessarily have to be levy grant, levy grant is just a method of funding so that those that do the training get their money back. It is just a financing scheme.

With the concept of involvement for the private sector through the associations in the development of programs, you can voluntarily get the same kind of thing, such as they what they have in aerospace, where the industry is putting up the dough and providing equipment and manpower for giving courses at community colleges and universities.

I would say that the levy grant system, which is quite a jump from what is traditional, will create some problems once you start it. You will have to have an industry that is willing to run with it on a two or three-year trial basis and then see what kinds, of problems you get in terms of co-operation from the smaller firms. What they are not telling you is that in Britain, because of the politics of the training boards, they had to exempt the firms with fewer than 10 employees from paying the levy because so many of them train intermittently—every three years they train a person and they did not want to pay the levy when they did not.

The Chairman: Your association is made up of smaller businesses, do you think the smaller businesses could take the levy?

Mr. Bulloch: I am saying that our support is favourable but it is a weak support. I am saying that, from the politics of our own organization, there is a lot of support out there but it is not strong enough that I would say go gung-ho and think you are not going to get small business problems. I am saying that

[*Traduction*]

qu'un comité consultatif était créé, les cours étaient analysés et raffinés très précisément en fonction des besoins réels de ce secteur et on s'assurait que le matériel offert était le plus moderne. Ce sont donc ces liens qui déterminent l'efficacité de la formation académique.

Le président: Ceci est très proche des recommandations du Congrès du travail du Canada, qui souhaitait la création d'offices nationaux de formation professionnelle, divisés en bureaux régionaux et en bureaux sectoriels. J'allais vous poser des questions au sujet de vos recommandations, en page 7, concernant des commissions de formation industrielle, mais il s'agit peut-être de la même chose. Vous, vous recommandez une cotisation prise sur les salaires. Le Congrès du travail du Canada recommandait un système de subventions.

M. Bulloch: Mais l'objectif est le même.

Le président: C'est ce que je constate. Je pourrais préciser que l'Association des manufacturiers canadiens était opposée à ce principe.

M. Bulloch: C'est exact. Comme je vous l'avais dit, nos membres nous appuient là-dessus mais cela ne signifie pas qu'il n'y aurait pas d'opposition. On ne peut cependant ignorer les possibilités qu'il y aurait à travailler avec des groupes professionnels pour constituer des groupes destinés à organiser des programmes de formation, avec la représentation de ces associations. Quant aux méthodes de financement, il n'est pas nécessaire qu'il y ait des subventions. Il y a d'autres méthodes, qui permettraient à la formation d'être rentable. Il s'agit simplement de problèmes de financement.

L'idée de la participation du secteur privé par les associations, dans l'élaboration des programmes, se fait déjà dans le secteur aérospatial, où ce sont les entreprises qui donnent les fonds et fournissent l'équipement et la main-d'œuvre pour l'octroi de cours dans les collèges communautaires et les universités.

Je crois que le système de subventions, qui est tout à fait unique par rapport aux méthodes traditionnelles, risquerait de faire apparaître de nouveaux problèmes. Il faudrait peut-être prévoir des systèmes de subventions des entreprises pendant deux ou trois ans, sur une base expérimentale, afin de voir dans quelle mesure on peut obtenir la collaboration des petites entreprises. Ce que l'on ne vous dit pas c'est qu'en Grande-Bretagne, à cause des problèmes politiques des commissions de formation, on a dû exempter les entreprises ayant moins de dix employés car beaucoup d'entre elles ne s'occupaient de formation que sur une base intermittente. Je veux dire par là qu'une fois tous les trois ans, par exemple, une entreprise formait une personne. Elle ne voulait donc pas payer la subvention quand elle n'avait personne à former.

Le président: Votre association est composée de petites entreprises. Pensez-vous que celles-ci accepteraient d'accorder cette subvention?

M. Bulloch: Je dois vous dire que si notre soutien existe, il reste faible. Étant donné la nature politique de notre organisation, je puis vous dire qu'elle serait prête à soutenir cette idée mais que son soutien ne serait certainement pas extraordinaire. Ne croyez donc pas que vous n'aurez pas de difficulté avec les

[*Text*]

we have moderate support; therefore, from an organizational point of view, I can stand up and say quite clearly that 16,000 people looked at it and about 52 per cent said it was worth going at because nothing else seems to be working. They are so discouraged with . . .

The Chairman: You recommend an experiment with sectors.

Mr. Bulloch: Yes, try the sector experiment. I think labour has been frustrated with Canada Manpower, and very seriously so, over a period of years. They are very very frustrated, and both labour and ourselves are dealing with labour-intensive constituencies—big firms are capital intensive. CLC and ourselves would have natural interests in anything that is labour intensive because our organizations, our membership bases, are labour intensive. We both have a kind of discouraged feeling about the way in which we have developed manpower in this country, with all the money we spend—and it is massive. We are second only to Sweden now, on a per capita basis, on manpower spending. Surely it is not a question of the amount of dollars we spend; it is the way we are spending it. But they are talking about such a massive type of thing on a national basis which is patterned after the English. What we need is . . .

• 1725

The Chairman: There you need a CLC.

Mr. Bulloch: The CLC, that is a fairly massive structure and I do not believe that is workable. We need a great deal of flexibility, as long as we go on half a dozen routes to move it to the job. The payroll levy is only a financing management scheme that is patterned after the European experience and there is nothing wrong with having an industry set to doing that and other industry going in another direction, as long as we are all working toward greater flexibility.

They do not mention that Japan does not have flexible training boards and all this kind of stuff. They have massive on-the-job training but they are just talking about a European model. The European model is the training board, it is in Holland and Austria and Germany and Britain. But Japan has an on-the-job training program, massive expenditures on on-the-job training and institutional training, no structures. But theirs is all done through their co-operatives, as they call them, like our trade associations. So all structures are their co-operatives. And their co-operatives are a central body but in Japan everybody belongs to a co-op. The co-ops implement government policy for manpower training, export consortia, purchasing or wherever there is an economy to be made they use their trade association as the vehicle.

[*Translation*]

petites entreprises. Je conclurai en disant qu'il s'agit d'un soutien modéré. En d'autres termes, je puis vous dire que 16,000 personnes ont examiné cette proposition et qu'environ 52 p. 100 ont dit qu'elle valait la peine, puisque rien d'autre ne semblait marché. De fait, ces personnes sont tellement découragées par . . .

Le président: Vous recommendez donc des expériences sectorielles?

M. Bulloch: C'est cela. Je crois que le monde ouvrier a fait face à de graves difficultés avec le ministère de la Main-d'œuvre, ces dernières années. Les représentants syndicaux et des organisations telles que la nôtre, qui emploient beaucoup de main-d'œuvre, sont donc très frustrés par ces difficultés. Pour les grandes entreprises, elles emploient beaucoup plus de capital que de main-d'œuvre. Donc, le Congrès du travail du Canada et nous-mêmes avons des intérêts pratiquement naturels à chaque fois que la main-d'œuvre est concernée, puisque nos entreprises emploient beaucoup de main-d'œuvre. Nous sommes découragés par les programmes qui ont été mis en place dans ce pays, pour la formation de la main-d'œuvre, malgré les sommes d'argent considérables que l'on y a consacré. En ce qui concerne nos dépenses en main-d'œuvre par habitant, nous venons juste après la Suède. Il ne s'agit donc pas uniquement d'une question de budget mais aussi d'une question de méthode. Cela dit, lorsqu'on propose un programme aussi massif que celui-là, sur une base nationale, modelé sur le système britannique, on ignore le fait que l'on devrait plutôt . . .

Le président: Ils auraient besoin d'un Congrès du travail.

M. Bulloch: Le Congrès représente une organisation énorme et je ne pense pas qu'elle soit adaptée pour ce problème. Il faudrait en effet une structure très souple, permettant d'utiliser toutes sortes de solutions. La cotisation prise sur les salaires ne représente qu'une méthode de financement, laquelle est d'ailleurs basée sur l'expérience européenne. Je n'ai rien contre le fait qu'un secteur industriel y ait recours, à condition qu'un autre puisse utiliser une autre solution. L'essentiel est d'arriver au système le plus souple possible.

Le CTC ne mentionnait d'ailleurs pas que le Japon n'a pas de commissions de formation souples. Ce pays a des programmes de formation sur le tas énormes mais ils n'étaient pas mentionnés. On ne parlait que du modèle européen c'est-à-dire de ce qui se fait en Hollande, en Autriche, en Allemagne et en Grande-Bretagne. En fait, le Japon consacre des sommes énormes à la formation professionnelle sur le tas et à la formation académique mais n'a pas les mêmes structures. Tout s'y fait par l'intermédiaire des coopératives, comme on les appelle là-bas, c'est-à-dire des organisations identiques à nos associations professionnelles. De toute façon, les coopératives sont regroupées sous un organisme central et, au Japon, tout le monde appartient à une coopérative. Ce sont les coopératives qui appliquent la politique gouvernementale en matière de formation professionnelle, de création de consortiums à l'exportation, d'achats groupés, etc. Pour résumer, chaque fois que l'on peut réaliser des économies, on utilise les coopératives, c'est-à-dire les associations professionnelles.

[*Texte*]

I am saying that in some industry sectors of Canada, our trade associations are very strong. And when you have strong highly represented trade associations, work for them. In other words, when there is nothing there and there is a national need, structure something new. You do not have to take a complete CLC model of industry training boards for the country; it is not necessary. It is too much structure and it would meet with too much resistance.

Mr. Bennett: Can I mention one other model that is a joint government-industry funding and, from the feedback we have had from our members, is very successful.

They have a Hamilton-Wentworth small business centre which provides special technical assistance to small firms. The big firms in the area co-operate. The university is involved and both senior levels of government are involved. It has been going for a couple of years. That was a pilot project and the results seem to be very, very good. It is very much focused and on the job. But there is the type of relationship you mentioned with the institution; they play part of the clearing-house functions.

The Chairman: In your brief you point out that small and medium-sized Canadian firms have created the majority of new jobs in the country during the last decade. And you say, Go to others if you want more new jobs.

The small businesses find it more difficult to attract the highly skilled workers than the larger firms. You said earlier that very often their skilled workers are stolen away by bigger offers from the big multinationals, the big companies. Do the small firms attract? Are there other reasons why the highly skilled workers might go to a smaller firm? Do they have a problem?

Mr. Bulloch: If you increase the supply; when the supply is in short then, of course, you get this rating and the rating can put the small firm at a disadvantage if he is competing with a project which has got an unlimited kind of price tag on what they are going to pay for help. The projects are the biggest source of rating, you know, the full power station, that big development, and Glace Bay. Every time you have a big project people have stormed for about a hundred miles and you have that kind of problem.

The normal kind of interaction between big and small should not be a problem. That kind of competition is quite healthy and if the small firms are in a position to develop, a very substantial portion of the skilled people are required. I do not think you can attack the problem by attacking any one sector. I think we have got to increase total training by the large meeting the small, and the benefits to the large are different. Benefits to the large would come from more loyalty, less turnover, less supervisory costs. The benefits to the small-firm sector is a stronger, more vital small-firm sector because you have more entrepreneurship.

[*Traduction*]

Au Canada, les associations professionnelles sont très fortes, dans certains secteurs industriels. Lorsque c'est le cas, il faudrait travailler avec elles. Lorsqu'il n'y en a pas et qu'apparaît un besoin national, on peut alors créer quelque chose de nouveau. Il n'est donc pas nécessaire d'utiliser un modèle complet, pour tout le pays, pour la création de commissions de formation. Cela représenterait une structure trop lourde et il y aurait trop de résistance.

M. Bennett: Puis-je mentionner un autre modèle de financement groupé gouvernement-industrie qui semble être très positif, d'après les informations que nous en avons reçu.

Il s'agit d'un petit centre à Hamilton-Wentworth, qui fournit une aide technique spéciale aux petites entreprises, avec la collaboration des grandes entreprises. Il y a également la participation de l'université et des deux niveaux de gouvernement. Il s'agit d'un projet pilote qui existe depuis quelques années et les résultats semblent en être excellents. Ses objectifs sont très clairement définis et correspondent tout à fait aux besoins locaux. Je suppose que ces résultats sont dus aux rapports qui sont organisés, c'est-à-dire que ce centre joue le rôle d'une sorte de groupe principal d'organisation.

Le président: Dans votre mémoire, vous signalez que les petites et moyennes entreprises du Canada ont créé la majorité des nouveaux emplois dans notre pays, pendant la dernière décennie. Vous dites ensuite qu'il faut s'adresser aux autres, si on veut de nouveaux emplois.

Les petites entreprises ont plus de difficultés que les grandes à attirer une main-d'œuvre hautement qualifiée. Vous avez également affirmé que leurs employés qualifiés leur sont très souvent volés par les grandes multinationales, qui leur offrent de meilleures conditions de travail. Que pourraient donc offrir les petites entreprises? Y a-t-il d'autres raisons pour lesquelles la main-d'œuvre qualifiée pourrait les préférer?

M. Bulloch: Il suffirait d'augmenter l'offre de main-d'œuvre qualifiée. Lorsque l'offre est insuffisante, les petites entreprises sont désavantagées car elles doivent faire concurrence à des grandes entreprises qui ont des ressources quasiment illimitées pour payer leur main-d'œuvre. comme vous le savez, les grands projets, tels que les centrales énergétiques, par exemple celle de Glace Bay, attirent de la main-d'œuvre qui vient de centaines de milles à la ronde, ce qui pose des problèmes pour les petites entreprises.

Normalement, il ne devrait pas y avoir de problème entre grandes et petites entreprises. De fait, la concurrence qui existe entre les deux est très saine, si les petites entreprises sont en mesure de former la main-d'œuvre qui est nécessaire. Je ne pense pas que l'on puisse résoudre le problème en s'attaquant à un seul secteur. Je crois qu'il faut augmenter nos efforts globaux de formation, en y faisant participer les grandes et petites entreprises, tout en sachant que les avantages qu'en tireront les unes et les autres seront différents. Pour les grandes entreprises, les avantages viendront d'une loyauté accrue de la part de leur main-d'œuvre, d'un taux de roulement inférieur et de coûts de supervision diminués. Pour les petites entreprises, les avantages résulteront d'un esprit d'entreprise accru.

[*Text*]

The Chairman: Is the small firm just as well equipped to run an apprenticeship program as a big firm?

Mr. Bulloch: Sure. Where do you think all your garage mechanics come from. Big business does not train garage mechanics; we have got them coming out our ears. They also have to meet licensing requirements and write exams and all the rest. Sixty per cent of all the skilled workers in Europe—this is a paper presented at a world conference—come out of small business.

The Chairman: Through apprenticeship type programs?

• 1730

Mr. Bulloch: Apprenticeship and on the job training programs of various kinds. That is why the European small business sector is unique in comparison with North America and Japan. It is a 100-year tradition, that is the difference. Do not try it overnight thinking you are going to turn the world. They have a 100-year tradition of crafts, and all the small business organizations over there have a special craft definition in their organization. There is a massive market of small firms of fewer than four employees in which the principal owner has a master ticket.

The Chairman: Does anybody else have further questions before we adjourn?

Mr. Orlikow: If we have a few minutes, Mr. Chairman, I have.

The Chairman: I know it is 5.30 o'clock. Do you have a plane to catch, Mr. Bulloch?

Mr. Bulloch: Yes. I think I am going to Quebec to bone up on my French.

The Chairman: Do you have to get out of here right now, or can Mr. Orlikow ask you a question?

Mr. Bulloch: Wait until I find out where my ticket is. Other people organize my life; I just get a little piece of paper that tells me where to go next.

Go ahead. I would sooner miss a plane than miss your question.

Mr. Orlikow: Let me just ask two questions. Both you and the CLC talked about the importance of these major projects, which are the energy projects, and so on, and the effect they are going to have on attracting workers and the effect that will have. Most of those projects are taking place in the provinces, and the provinces have a great deal of influence in what happens. Is there a relationship? Are there discussions taking place between these task forces and the provinces?

Mr. Bulloch: The provinces have representatives on every subcommittee of the major projects task force, so they are massively involved. In Newfoundland, if you look at the Newfoundland regulations on the projects, they state right in the regulations that you have to spend 5 per cent of the project on manpower training, it is right in the regulation to get a permit. So the provincial regulations can have a big impact on procurement, on sourcing, on who does the engineering, who does

[*Translation*]

Le président: Les petites entreprises sont-elles aussi bien équipées que les grandes pour appliquer des programmes d'apprentissage?

M. Bulloch: Absolument. D'où pensez-vous que viennent les mécaniciens? Ce ne sont pas les grandes entreprises qui les forment., Or, il y en a plein. N'oubliez pas que tous ces ouvriers doivent satisfaire à des critères très stricts, passer des examens, etc. En fait, un document présenté dans une conférence internationale a révélé que 60 p. 100 de toute la main-d'œuvre qualifiée européenne vient des petites entreprises.

Le président: Par des programmes d'apprentissage?

M. Bulloch: Par l'apprentissage et par des programmes de formation sur le tas. C'est pourquoi les petites entreprises européennes sont dans une situation tout à fait différente de celle de l'Amérique du Nord et du Japon. Elles profitent d'une tradition centenaire. Nous ne devons donc pas croire que l'on peut changer le monde du jour au lendemain. L'Europe dispose d'une tradition centenaire de petits métiers, et toutes les organisations de petites entreprises de ce continent ont clairement défini leurs critères. Il existe, en plus, un marché énorme de petites entreprises de moins de quatre employés dont le principal propriétaire est généralement un maître artisan.

Le président: Y a-t-il d'autres questions avant de lever la séance?

M. Orlikow: Oui, monsieur le président.

Le président: Je constate qu'il est 17h30. Avez-vous un avion à prendre, monsieur Bulloch?

M. Bulloch: Oui, je pars à Québec pour améliorer mon français.

Le président: Devez-vous partir immédiatement ou M. Orlikow a-t-il le temps de vous poser une question?

M. Bulloch: Attendez que je retrouve mon billet d'avion. Ma vie est organisée par d'autres gens et je dois trouver le petit bout de papier sur lequel on m'indique où je dois aller ensuite.

Continuez. Je préfère rater mon avion que votre question.

M. Orlikow: Je vous poserai deux brèves questions. Votre organisation, comme le Congrès du Travail du Canada, a parlé de l'importance de ses grands projets, dans le domaine de l'énergie, notamment, et la force d'attraction pour la main-d'œuvre. La plupart de ces projets sont réalisés dans les provinces et celles-ci peuvent donc grandement influencer ce qui se produit. Y a-t-il donc des discussions en cours entre ces groupes d'étude et les provinces?

M. Bulloch: Les provinces sont représentées au sein de chaque sous-comité des groupes d'étude des grands projets. Elles participent donc directement au processus. Si vous examinez les règlements terre-neuviens sur les projets, on y indique qu'il faut consacrer 5 p. 100 de la valeur du projet à la formation de la main-d'œuvre, pour obtenir un permis. Donc, les règlements provinciaux peuvent avoir un impact considérable sur les politiques d'acquisition et de réalisation des projets,

[*Texte*]

the manpower training, how much research and development accompanies the project. The provinces do have substantial powers in this area and will have increasing powers in the future, as provincial resource and energy development dominates the national scene.

Mr. Orlikow: Let me ask you one more question. You talked about mobility and moving people. Have you looked at how the tax system interferes with that? For example, in Winnipeg one of the unions has an agreement with the employer—this is for members working a long way from Winnipeg—that after 45 days on the job the company shall pay for the worker to go home, pay for his air fare and his meals and so on, so the worker can see his family. At the end of the year Revenue Canada says, well, you got a $2,000 subsidy for travelling, you have to pay income tax on that, so the worker has to pay $1,000.

Mr. Bulloch: That is a very important point. I think you can look at how you can encourage or discourage mobility through your tax system. I think, for example, there are questions of whether you move people living in the territories, and whether a special deduction in the tax system should be considered for working in the territories or other designated areas—and there are parts of nothern Manitoba and Labrador that should be considered similar in terms of tax treatment—to encourage people to move there and live in that kind of high-cost environment. Certainly the tax system could increase mobility or discourage mobility.

The Chairman: Anybody else? Thank you.

Mr. Bulloch: Thank you, gentlemen, for having us. We have enjoyed meeting you.

The Chairman: Thank you, very much.

I remind the committee that our next meeting is on Monday, when we meet the Economic Council, Monday evening.

The committee is adjourned.

[*Traduction*]

sur qui s'occupe de l'ingénierie, de la formation de la main-d'œuvre, de la recherche et du développement, etc. Elles disposent de pouvoirs considérables dans ce domaine et en auront d'ailleurs beaucoup plus à l'avenir, à mesure que les projets provinciaux d'exploitation des ressources et de l'énergie dominent la scène nationale.

M. Orlikow: Je vous poserai une dernière question. Vous avez parlé de la mobilité de la main-d'œuvre. Avez-vous examiné comment notre système fiscal s'oppose à cette mobilité? Par exemple, à Winnipeg, l'un des syndicats à un accord avec l'employeur selon lequel l'entreprise paie à l'ouvrier qui ne vient pas de la région son billet d'avion et ses repas, après 45 jours de travail, pour retourner voir sa famille. Revenu Canada a calculé que ceci représentait, en fin d'année, une prime d'environ $2,000, sur laquelle l'ouvrier doit payer de l'impôt. De fait, l'ouvrier en arrive à payer environ $1,000 d'impôt

M. Bulloch: C'est là un aspect très important du problème. Il faut en effet examiner comment on peut encourager ou décourager la mobilité de la main-d'œuvre par des mesures fiscales. Si l'on prend le cas des Territoires, certains se demandent si l'on ne devrait pas prévoir une déduction spéciale applicable à l'impôt sur le revenu pour les ouvriers qui y travaillent. La même chose pourrait se faire pour d'autres zones désignées, tel que le nord du Manitoba et le Labrador. Une telle solution encouragerait les gens à se rendre dans ces régions et à accepter de travailler dans des milieux où le coût de la vie est très élevé. Il est donc certain que le système fiscal peut encourager ou décourager la mobilité de la main-d'œuvre.

Le président: D'autres questions? Merci.

M. Bulloch: Merci, messieurs, de nous avoir rencontrés. Nous avons beaucoup apprécié cette réunion.

Le président: Merci beaucoup.

Je rappelle aux membres du Comité que la prochaine séance est prévue pour lundi soir, afin de rencontrer des représentants du Conseil économique.

La séance est levée.

APPENDIX "EMPL-1"

CANADIAN FEDERATION OF
INDEPENDENT BUSINESS

A SUBMISSION TO

THE PARLIAMENTARY TASK FORCE

ON

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80's

JULY 9, 1980

Hon. Warren Allmand,
Chairman, The Parliamentary
Task Force on Employment
Opportunities for the '80's.

John F. Bulloch
President

Jim Bennett,
Director-National Affairs

I WHERE SHORTAGES EXIST

As part of its on-going communications program, the CFIB annually asks its 55,000 members to identify their most serious problem. Appendix I gives the results of approximately 36,000 personal interviews during the 2nd, 3rd, and 4th quarter of 1979 and the 1st quarter of 1980. The number of respondents identifying shortage of qualified labour as their most serious, or second most serious problem increased steadily throughout 1979 in four provinces: British Columbia; Alberta; Saskatchewan and Ontario.

There was a marked decrease in the concern accorded to the shortage of qualified labour in the 1st quarter of 1980 in all provinces. This decrease is explained by a dramatic surge in the number of members identifying financing as their major problem as interest rates spiraled, and probably is not attributable to any reduction in the labour shortage problem.

Appendix II shows the sectoral distribution of those members most concerned with the shortage of qualified labour. Throughout the survey period, the manufacturing sector had the largest problem. Construction, transportation and services were sectors in which a significant problem existed throughout the year. The mining industry showed a huge jump in the number of firms listing labour shortages as their biggest problem, starting in the 4th quarter of 1979 and continuing into 1980.

These results parallel the findings of the Economic Council of

Canada's Human Resources Survey, with some minor differences which can be attributed to a slightly different question and a much smaller sample by the Council.

Since the Council study asked respondents to forecast where they anticipated problems in the 1980-84 period, the CFIB recommends that this committee review the findings of the Economic Council's Human Resources Survey.

Also, a recent study by the Machinery & Equipment Manufacturers' Association of Canada (MEMAC) indicates 86% of these companies surveyed were experiencing difficulties in obtaining journeymen. Appendix III illustrates which trades are most difficult to recruit for MEMAC members. Since MEMAC has indicated that 200,000 more jobs would be created in Canada if Canadian firms had 50% of our domestic machinery market, the Federation urges this committee to meet with MEMAC as well as with the Canadian Mining Association since our survey indicates these are the two industries with the most serious present skilled trades problems.

Our survey also indicates the service industry has a sizeable problem obtaining skilled workers. Engineering, business administration and technician/technologist programs are not producing enough graduates to meet the existing demand. If time permits, this committee should meet senior education department officials, and university and college presidents in several provinces to

determine why educational funds are not being allocated to provide training for the relevant needs of the marketplace.

All of these suggested meetings are necessary because the existing labour force data produced by the Canada Employment and Immigration Commission are not adequate. If the Commission ever gets its computerized national job bank system operational, and if the Commission can convince employers and employees alike that they should bother dealing with CEIC for recruitment, then perhaps federal labour force data will be worth using. In the meantime, the CFIB recommends that this committee meet officials of the Alberta Department of Advanced Education and Manpower, and of the Ontario Ministry of Labour. These two departments have much better figures on where the existing problems are than do CEIC. The Ontario Manpower Commission's survey of Manpower Requirements and Hiring Plans, in which the CFIB participated, will provide excellent background material for this committee.

II WHERE SHORTAGES WILL EXIST THROUGHOUT THE '80's

The manpower needs of the major resource-related and transportation "mega-projects" will exacerbate existing shortages in skilled trades, engineers, construction workers, and machinist workers. However, the wage distortions caused by mega-projects could pull skilled workers from other sectors, thereby creating labour shortages in industries and jurisdictions not now experien-

cing serious difficulties.

The mega-projects will create thousands of jobs in Canada. Unless there is far better federal/provincial co-ordination than presently exists, the mega-projects will also create unnecessary problems. These major projects must be staged so that necessary training can take place, so that "raiding" is minimized, and so that immigration and guest workers are a last resort.

The Manpower Supply Subcommittee of the Major Projects Task Force is presently compiling thorough estimates of the labour requirements of the mega-projects. Their report, which should be public this Autumn, will be essential to this committee. If these major projects are not properly timed, Canada will not get the maximum number of permanent manufacturing jobs. Further, thousands of small firms will be stripped of their trained workers if the projects bunch up and have to compete with each other for labour. Furthermore, the private sector will voluntarily train more workers if they believe that these projects are progressing in an orderly manner. They require some assurance that the markets will be there before they invest in the necessary training. How we avoid these problems and maximize the industrial benefits of the mega-projects will

be outlined in the next section.

III WHAT CAN BE DONE

A. Go With the Winners

Small and medium-sized Canadian-owned firms have created the majority of new jobs in this country during the last decade. Given the proper economic climate, these firms can do even more during the 80's. Among the measures needed for optimal job creation by small and medium-sized enterprises are:

(i) Better access to financing

(ii) Import replacement efforts

(iii) Neutralizing foreign export subsidies

(iv) Fiscal responsibility by all levels of government so that the tax load on industry does not become even more onerous.

Details of these measures will be given during the opening statement to the Committee.

B. Better Job Matching

The present situation in which shortages of skilled labour co-exists with nearly one million unemployed cannot continue. Better manpower planning by industry and government must take place so that education and training can start for our future

needs. More reliable labour market data must be combined with better guidance counselling at the secondary school level if the present disgraceful surplus of lawyers and scarcity of engineers is to be avoided.

C. Improve the Image of Skilled Trades

The current and continuing need for skilled tradespeople will not be met with Canadian workers unless existing attitudes are changed. Students and their parents must be shown that careers in skilled trades and in high technology positions are both rewarding and vital to Canada's future. Consideration should be given to the European practice of advertising the importance of trades to the economy. Similarly, much more attention should be paid to the value of entrepreneurship in developing curricula for educational institutions. Changing public perception of trades will help to avoid "educating" university graduates for jobs that don't exist.

D. Major Changes in Manpower Training

The $800 million dollars which the federal government spends on manpower training is not producing adequate results. Too much emphasis has been placed on institutionalized training and not enough training on the job has been done. Approximately $460 million of these federal funds are spent on classroom conducted training. What we have lost by this approach is the sense of

involvement in the company, the loyalty to the firm which goes with on-the-job, in-house training. Canadian companies would require fewer supervisors if they did their own training. The increased funding for the Critical Skills Training Program is a step in the right direction but much more must be done.

The 23-sector Task Forces and the Tier II Committee have stressed the need for management and labour to play a greater role in manpower training. A slight majority of CFIB members approved transferring control of manpower training to industrial training boards in a recent Mandate vote. Industrial training boards - composed of representatives from business, labour and government - already operate quite effectively in several European countries. These boards determine the kind of training required, administer the training programs and provide the financing of the trainees. Funding of the boards could be based on a payroll levy along with contributions from government.

The CFIB recommends that an industrial training board be introduced on a pilot project basis in at least one industrial sector as soon as possible.

Another critical element which currently adds to the "famine-in-the-midst-of-plenty" situation in the labour market is the potential differing standards for similar trades between provinces. Jointly with the provinces, the federal government, through the

Red Seal program and other initiatives must continue to co-ordinate national standards for training in the various trades. This will facilitate the mobility of labour and eliminate a potential interprovincial barrier.

Employers-sponsored training programs have produced very benificial results in Ontario. Consideration should be given to expanding this approach, through federal/provincial co-operation into other jurisdictions. Such an expansion should be in addition to the skills upgrading program of CEIC which have proved tremendously valuable to small and medium-sized firms combined with national standards for training and the pilot project for industrial training boards, there must be an increased requirement for business to train rather than import skilled labour.

Industry must be made to examine its own record in terms of training. One way that this could be done is clearly identifying manpower training programs as one of the items which determines "significant benefits to Canada" under the Foreign Investment Review Act.

The review of the corporate practices of major foreign-owned firms called for in the Speech From The Throne should examine the manpower training record of these firms as well as their procurement practices. Similar scrutiny should be focused on Canadian companies.

E. Rethink Mobility Programs

The current manpower mobility funding programs are not adequate to cope with the inter-regional shifts in job opportunities. The Sudbury experience and the current lay-offs at Windsor illustrate that workers with families will not migrate to where the jobs are as long as the UIC and welfare system let them remain in their homes.

In the case of many of the resource-related major projects, most of the jobs created are temporary. Tar sands, and pipe-line projects will provide skilled tradesmen with jobs for one or two years. These projects will leave social disruption behind them if the traditional manpower mobility programs are used. To minimize the upheaval in communities caused by a deluge or an exodus of workers, more thought must be given to "extended commuting". Airlifts of workers in and out of these projects would eliminate the need for families to move. This approach is currently successfully used to get workers for the North Sea oil platforms, and also for the James Bay hydro-electric project. Government funds for UIC payments and/or traditional manpower mobility grants would be better spent underwriting part of industry's cost for extended commuting.

F. Let Industry Pay Its Way

For both manpower training and manpower transportation, industry could do much more. Government has made it too easy for large firms to import labour from another province or another country. In the mega-projects industry can easily lighten the taxpayers' load.

The government of Newfoundland has provided the model.

In Newfoundland's proposed regulations covering off-shore oil and gas development, a 5% levy is established to pay for manpower training, and Research and Development. Other governments should utilize this approach when dealing with the mega-projects. Such a levy could be used to fund the manpower training for welders on a pipe-line project, or to transport workers from Windsor, Montreal or Sudbury to a tar sands project.

G. Labour Must Do Its Part

One of the reasons for shortages in skilled trades are restrictive union approaches to apprenticeship training. In certain instances the unions must become more flexible regarding apprentice/journeyman ratios. They must also stop their attempts to restrict independent businesses servicing the mega-projects. Restrictive sub-contracting clauses in collective agreements governing these projects, might seem to foster the union movement, but these restrictions could result in many manufacturing jobs being exported.

Labour must continue to play its part in manpower training by accepting lower wage rates for trainees.

H. Guest Workers & Immigration

Importing labour clearly must be a last resort. The federal government has made it too attractive for firms to bring in skilled workers. Immigration policy must be co-ordinated by the federal and provincial governments so that all provinces benefit from the job creation potential of major projects.

lV Conclusions

All of the above-cited measures must be seen in a much broader context. Manpower training and immigration policy must be an area of concurrent jurisdiction among the federal and the provincial governments. Effective co-ordination of these responsibilities must be part of the upcoming constitutional discussions.

Beyond that manpower training and immigration must be an integral part of a comprehensive industrial strategy. Before Parliament can adequately solve manpower problems, M.P.s must have a coherent framework in which to set these questions. To realize the potential employment opportunities for Canada in the 1980's, our legislators require a clear vision of the future of this country.

-centage of CFIB members identifying shortage of qualified labour as their most serious or second most serious problem.

By Province.		Most Serious.	Second Most Serious
2nd Quarter 1979	B.C.	13.6	8.4
	Alta.	17.7	10.2
	Sask	13.7	6.4
	Man.	14.3	7.8
	Ont.	13.3	6.4
	Que.	14.1	7.6
	N.B.	7.3	2.7
	N.S.	9.7	11.1
	P.E.I.	4.6	6.3
	Nfld.	6.1	3.0
3rd Quarter 1979	B.C.	14.7	8.7
	Alta.	25.9	10.3
	Sask.	16.2	7.9
	Man.	15.2	8.7
	Ont.	14.0	7.5
	Que.	12.2	7.6
	N.B.	4.0	1.6
	N.S.	11.4	6.4
	P.E.I.	5.5	2.7
	Nfld.	6.3	7.2
4th Quarter 1979	B.C.	16.5	8.2
	Alta.	37.1	8.6
	Sask.	16.0	10.6
	Man.	15.1	7.7
	Ont.	16.5	8.1
	Que.	9.8	9.4
	N.B.	6.7	5.8
	N.S.	10.5	9.7
	P.E.I.	-	-
	Nfld.	4.7	1.1
1st Quarter 1980	B.C.	11.6	7.1
	Alta.	31.1	12.4
	Sask.	13.1	6.6
	Man.	10.9	8.5
	Ont.	13.7	9.2
	Que.	9.4	7.2
	N.B.	2.4	3.2
	N.S.	7.8	13.8
	P.E.I.	-	-
	Nfld.	11.4	6.8

By Industry Sector.		Most Serious.	Second Most Serious.
2nd Quarter 1979	Agriculture	11.4	7.2
	Mining	12.0	12.0
	Construction	13.4	8.9
	Manufacturing	26.9	9.5
	Transportation	11.3	9.5
	Wholesale	9.4	5.3
	Retail	8.6	6.2
	Finance Ins.	4.1	4.8
	Services.	15.0	7.2
	Other.	13.3	10.6
	Total All Sectors.	13.4	7.2
3rd Quarter 1979	Agriculture	17.8	10.1
	Mining	18.0	10.0
	Construction	19.0	12.6
	Manufacturing	26.9	10.3
	Transportation	16.9	9.0
	Wholesale	12.0	7.3
	Retail	10.4	6.3
	Finance Ins.	7.5	6.3
	Services	15.5	8.1
	Other	20.6	7.0
	Total	15.0	8.0
4th Quarter 1979	Agriculture	12.1	9.5
	Mining	33.6	4.7
	Construction	24.3	9.0
	Manufacturing	29.8	14.1
	Transportation	17.3	11.8
	Wholesale	12.7	8.9
	Retail	12.3	6.6
	Finance Ins.	11.8	4.1
	Services.	18.3	8.2
	Other	13.9	2.3
	Total	17.4	8.5
1st Quarter 1980	Agriculture.	8.5	10.6
	Mining	24.0	9.0
	Construction	17.8	11.7
	Manufacturing	28.0	13.4
	Transportation	17.2	9.7
	Wholesale	13.0	8.5
	Retail	7.6	6.9
	Finance Ins.	10.1	5.6
	Services	15.0	8.7
	Other	12.5	5.0
	Total	14.4	9.0

*Numbers on sample size available if required.

MEMAC SKILLED TRADES SURVEY

	Quebec	Ontario	Western Canada	Total
Companies in sample	26 (19%)	82 (60%)	29 (21%)	137 (100%
Companies by employee size				
1 - 50 employees	4	10	7	21
51 - 100 employees	8	16	10	34
101 - 500 employees	8	48	11	67
over 500 employees	6	8	1	15
Difficulty in obtaining journeymen				
Yes	23 (88%)	66 (85%)	25 (89%)	114 (86%)
No	3 (12%)	12 (15%)	3 (11%)	18 (14%)
Number of companies indicating most difficult trades to replace				
Machinists	17	71	21	109
Fitters/Millwrights	6	31	22	59
Welders	1	15	11	27
Maintenance Mechanics	3	15	2	20
Tool & Die Makers	6	12	-	18
Welder Fitters	11	3	-	14
Electricians	1	10	-	11
Patternmakers	3	3	2	8
Other	3	7	3	13
Present attempts at solution to the shortage (by companies)				
Reduce production	1	6	4	11
Use less skilled labour	16	41	16	73
Sub-contracting	6	31	9	46
Search abroad	2	13	5	20
Lower the qualifications	6	13	4	23
Overtime	13	54	16	83
Automation	7	21	4	32
Other	3	6	-	9

APPENDICE «EMPL-1»

LA FEDERATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDEPENDANTE

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU

GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE

SUR LES

PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

LE 9 JUILLET 1980

L'Honorable Warren Allmand,
Président du Groupe de travail
spécial sur les perspectives
d'emploi pour les années 80

John F. Bulloch,
Président

Jim Bennett
Directeur,
affaires nationales

I. OÙ EXISTE LE MANQUE DE MAIN-D'OEUVRE

Dans le cadre de ses échanges avec ses 55 000 membres, la FCEI leur demande chaque année quel est le problème le plus grave se présentant à eux. L'annexe I donne les résultats de quelque 36 000 interviews personnelles qui ont eu lieu au cours des deuxième, troisième et quatrième trimestres de 1979 ainsi que du premier trimestre de 1980. Le nombre de répondants qui indiquent le manque de main-d'oeuvre qualifiée comme le problème le plus grave, en première ou en deuxième place, n'a cessé de grandir au cours de 1979 dans quatre provinces: la Colombie-Britannique, l'Alberta, la Saskatchewan et l'Ontario.

On observe cependant au cours du premier trimestre de 1980 et dans toutes les provinces une diminution marquée de l'acuité du problème de manque éventuel de main-d'oeuvre qualifiée. Cette diminution tient à l'augmentation spectaculaire du nombre de membres qui voient dans les problèmes de financement la plus grande difficulté, situation attribuable à la hausse rapide des taux d'intérêt et non à l'amoindrissement du problème de manque éventuel de main-d'oeuvre.

L'annexe II donne la distribution par secteurs des membres qui sont les plus sensibles au manque de main-d'oeuvre qualifiée. Pendant toute la durée de nos sondages, c'est le secteur industriel qui a été le plus affecté. Mais des difficultés se sont fait sentir pendant toute l'année dans les secteurs des transports, du bâtiment et des services. En ce qui concerne l'industrie minière, le nombre de firmes qui virent dans le manque de main-d'oeuvre leur difficulté la plus grave augmenta énormément au cours du dernier trimestre de 1979 et du premier trimestre de 1980.

Ces résultats correspondent à ceux du Conseil économique du Canada, à quelques différences près attribuables à une légère différence entre les questionnaires et au fait que l'échantillonnage utilisé par le Conseil est beaucoup plus restreint que le nôtre.

Puisque l'enquête du Conseil demandait aux répondants de prévoir dans quels domaines des difficultés étaient susceptibles de surgir entre 1980 et 1984, la FCEI recommande au Groupe de travail parlementaire de bien vouloir examiner les conclusions de l'enquête sur les ressources humaines menée par le Conseil économique.

Signalons aussi une enquête récente de l'Association canadienne des fabricants de matériel lourd et d'équipement, selon laquelle 86% des compagnies sondées éprouvaient des difficultés à embaucher des ouvriers qualifiés. L'annexe III indique quelles catégories d'ouvriers qualifiés sont les plus difficiles à recruter en ce qui concerne les fabricants de matériel lourd et d'équipement. Puisque cette même association précise qu'il serait créé plus de 200 000 emplois au Canada si les firmes canadiennes étaient en mesure de fournir la moitié du marché canadien de l'équipement et du matériel lourd, notre Fédération encourage vivement le Groupe de travail parlementaire à se réunir avec l'Association des fabricants de matériel lourd et d'équipement ainsi qu'avec l'Association minière du Canada puisque, selon notre enquête, ce sont les deux industries les plus sérieusement affectées par le problème de la main-d'oeuvre qualifiée.

Notre enquête indique également que le secteur des services connaît des difficultés notables à trouver des ouvriers qualifiés. Les écoles de génie, de gestion des affaires, techniques et de technologie ne sortent pas assez de diplômés pour répondre à la demande actuelle. S'il en a le temps, le Groupe de travail parlementaire devrait aborder cette question avec les représentants des ministères de l'éducation ainsi que les présidents d'universités et de collèges de nos provinces afin d'apprendre pourquoi des fonds nécessaires ne sont pas mobilisés à la formation professionnelle dans les domaines où la demande est la plus forte.

Toutes ces discussions nous semblent nécessaires, les chiffres sur la main-d'oeuvre publiés par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada étant insuffisants. Si la Commission réussit un jour à mettre en oeuvre sa banque nationale de l'emploi sur ordinateur, et si elle réussit à convaincre employeurs et employés qu'il pourrait en fait leur être utile de s'adresser à la CEIC pour les questions de recrutement, les chiffres fédéraux sur la main-d'oeuvre seront peut-être de quelque utilité. Entre temps, la FCEI recommande au Groupe de travail parlementaire de se réunir avec les représentants de l'Alberta Department of Advanced Education and Manpower et du ministère du travail de l'Ontario. Ces deux ministères sont en possession de chiffres beaucoup plus intéressants que ceux du CEIC sur la nature des problèmes actuels. L'enquête de la Commission de la main-d'oeuvre de l'Ontario sur les besoins en main-d'oeuvre et les projets de recrutement - enquête à laquelle a participé la FCEI - constituera une excellente documentation générale pour le Groupe de travail parlementaire.

II OÙ LE MANQUE DE MAIN-D'OEUVRE SE MANIFESTERA-T-IL AU COURS DES ANNÉES 80?

Les "méga-projets" envisagés pour les années à venir dans les domaines des transports et des ressources naturelles énergétiques ne feront qu'aggraver le manque actuel de main-d'oeuvre spécialisée, d'ingénieurs, d'ouvriers du bâtiment et de machinistes. Néanmoins, les modifications d'échelles de salaires provoquées par ces "méga-projets" pourraient attirer la main-d'oeuvre d'autres secteurs, avec pour conséquence un manque d'emplois dans des industries et des secteurs qui ne souffrent pas actuellement de difficultés sérieuses.

Les "méga-projets" en question vont créer au Canada des milliers d'emplois. À moins que n'existe entre les provinces et les autorités fédérales une collaboration beaucoup plus étroite que celle qui existe actuellement, ces "méga-projets" soulèveront des difficultés inutiles. Ils doivent être prévus de manière telle qu'il soit possible de dispenser la formation professionnelle requise et de réduire au minimum le "pillage" de main-d'oeuvre et de sorte que l'appel aux travailleurs immigrés et "invités" soit une solution de dernier ressort.

Le comité adjoint sur la disponibilité de main-d'oeuvre du Groupe de travail responsable de l'étude des "méga-projets" établit actuellement des prévisions détaillées de la main-d'oeuvre requise. Son rapport, qui sera rendu public cet automne, sera essentiel au Groupe de travail parlementaire. Car si ces "méga-projets" ne sont pas convenablement espacés, le Canada ne pourra pas réaliser le nombre optimum d'emplois industriels permanents. De plus, si ces

"méga-projets" se déroulent tous en même temps et doivent se faire concurrence pour la main-d'oeuvre disponible, des milliers de petites entreprises se verront dépouillées de leurs ouvriers spécialisés. À cela, il faut ajouter que le secteur privé n'assurera la formation professionnelle d'un nombre plus grand d'ouvriers que s'il est certain de la progression ordonnée et satisfaisante des projets en question. Il faut donc que le secteur privé soit assuré à l'avance de l'existence de débouchés avant qu'il n'entreprenne d'investir des capitaux dans la formation professionnelle. Nous nous proposons d'indiquer dans la section qui suit de quelle manière il est possible d'éviter de tels problèmes et comment les plus grands avantages industriels possibles pourront être retirés de ces "méga-projets".

III QUELLES SONT LES SOLUTIONS?

A. Miser sur les gagnants

Au cours des dix dernières années, ce sont les petites et moyennes entreprises canadiennes qui ont créé la majorité des nouveaux emplois. Compte tenu du climat économique, ces entreprises sont capables de plus encore au cours des dix années à venir. Parmi les mesures requises en vue de la création du plus grand nombre possible d'emplois par les petites et moyennes entreprises, mentionnons ici:

(i) des possibilités de financement améliorées

(ii) une politique de remplacement des importations

(iii) une politique de neutralisation des subventions à l'exportation accordées par les gouvernements étrangers

(iv) une politique de responsabilité fiscale à tous les niveaux de gouvernement de sorte que la charge fiscale supportée par l'industrie ne devienne pas encore plus onéreuse.

Les détails de ces mesures seront fournis lors de notre déclaration d'introduction devant le Comité.

B. Meilleur équilibre entre l'offre et la demande d'emploi

La situation actuelle où le manque de main-d'oeuvre qualifiée coexiste avec près d'un million de personnes au chômage ne peut continuer. Il est essentiel que soit prévue une meilleure planification de la main-d'oeuvre, tant par l'industrie que par le gouvernement, de telle sorte que l'enseignement et la formation professionnelle se préparent sans tarder pour nos besoins futurs. Des statistiques plus précises sur le marché de l'emploi et une meilleure orientation professionnelle doivent être combinées au niveau secondaire pour que disparaisse enfin le paradoxe scandaleux d'un surplus d'avocats et d'un manque d'ingénieurs.

C. Valorisation des métiers manuels

Tant que n'aura pas changé l'attitude générale envers les métiers manuels, le manque actuel et futur de main-d'oeuvre spécialisée continuera à se manifester. Élèves et parents doivent comprendre qu'une carrière dans les métiers manuels et la haute technologie sont à la fois intéressantes et essentielles à l'avenir du Canada. Ainsi devrait-on envisager la pratique européenne qui consiste à encourager par la voie publicitaire l'importance que revêtent les métiers

manuels dans l'économie du pays. Il devrait être, dans le même esprit, accordé beaucoup plus d'attention dans les programmes scolaires, à la valeur de l'esprit d'entreprise. Ce changement dans l'attitude du public envers les métiers manuels évitera la nécessité d'éduquer, si l'on peut dire, des diplômés d'université en vue d'emplois qui n'existent pas.

D. Modifications majeures dans la formation de la main-d'oeuvre

Les 800 millions de dollars que le gouvernement fédéral consacre à la formation de la main-d'oeuvre ne donnent pas les résultats espérés. Il est accordé trop d'importance à la formation scolaire et trop peu d'importance à l'apprentissage pratique. Sur les 800 millions, 460 sont consacrés à l'enseignement en classe. Ce qui constitue le défaut essentiel d'une telle solution est qu'elle n'encourage pas l'intérêt que peut prendre un employé à la compagnie pour laquelle il travaille, non plus qu'une certaine loyauté envers cette compagnie - ce que fait au contraire très bien l'apprentissage au travail même. Si les entreprises canadiennes pouvaient procéder elles-mêmes à leur propre formation professionnelle, elles auraient un moindre besoin de chefs d'ateliers, contremaîtres et autres. L'augmentation des fonds accordés au Programme de formation pour les compétences critiques est un pas dans la bonne direction. Mais il reste à faire encore plus.

Les Groupes de travail sur les 23 secteurs industriels et le Comité du second degré ont insisté sur la nécessité d'une plus large participation du patronat et des syndicats à la formation de la main-d'oeuvre. Lors d'un récent scrutin, une légère majorité des membres de la FCEI a approuvé le principe du transfert du contrôle de cette formation à des commissions spécialisées. Ces commissions de "formation industrielle", composées de représentants du secteur privé, du gouvernement et des syndicats, fonctionnent déjà avec beaucoup d'efficacité dans plusieurs pays d'Europe. Elles se chargent de décider le genre de formation professionnelle requise, d'administrer les programmes de formation et d'apporter l'appui financier nécessaire aux apprentis. Le financement des commissions pourrait se faire au moyen d'un prélèvement sur les salaires accompagné d'un apport du gouvernement.

La FCEI recommande que soit établie aussitôt que possible et à titre de projet pilote, une commission de formation industrielle dans au moins un secteur particulier.

Un autre élément contribue à la situation de "famine au sein de l'abondance" sur le marché du travail: ce sont les différences des normes de divers métiers qui existent d'une province à l'autre. Le gouvernement fédéral devrait, en même temps que les provinces et par l'intermédiaire du programme "Red Seal" ainsi que d'autres initiatives, établir des normes nationales de formation professionnelle pour les divers métiers. Cette normalisation encouragera la mobilité de la main-d'oeuvre et fera disparaître un obstacle potentiel entre les provinces.

Les programmes de formation professionnelle organisés par les employeurs ont donné d'excellents résultats en Ontario. Il devrait être envisagé la possibilité d'adopter cette solution, dans le cadre d'une collaboration fédérale et provinciale, à d'autres secteurs de responsabilité. Cet élargissement viendrait s'ajouter au programme de perfectionnement professionnel de la CEIC, programme qui s'est avéré d'une exceptionnelle utilité pour les petites et moyennes entreprises. Il viendrait également s'ajouter à la normalisation des critères de formation professionnelle et au projet pilote de constitution de commissions de formation industrielle. Tout cela signifie la nécessité d'une plus large participation du secteur privé à la formation professionnelle - solution préférable à l'importation de main-d'oeuvre qualifiée.

Il devrait être de même exigé de l'industrie qu'elle examine sa propre contribution dans ce domaine. Une des solutions dans ce sens consisterait à déclarer que les programmes de formation de la main-d'oeuvre font partie de ce qui constitue des "apports de valeur significative" pour le Canada aux termes de la Loi sur l'examen de l'investissement étranger.

L'examen des activités des principales compagnies étrangères établies au Canada dont il est fait état dans le Discours du Trône devrait comprendre les activités des compagnies en question dans le domaine de la formation professionnelle, en même temps que leur politique d'approvisionnement. Les compagnies canadiennes devraient subir le même examen.

E. Refonte des programmes d'encouragement à la mobilité de la main-d'oeuvre

Les programmes actuels dans ce domaine ne suffisent pas à faire face aux déplacements géographiques qui se manifestent dans le marché de l'emploi. Le cas de ce qui s'est passé à Sudbury et de ce qui se passe actuellement à Windsor prouve qu'en dépit d'un chômage sévère les familles d'ouvriers n'iront pas là où se trouvent les emplois tant que l'assurance-chômage et l'assistance sociale les encourageront à rester sur place.

En ce qui concerne nombre de projets importants d'exploitation des ressources naturelles, il doit être tenu compte du fait que la plupart des emplois sont de nature temporaire. Qu'il s'agisse des sables bitumineux, des gazoducs ou des oléoducs, les emplois pour ouvriers qualifiés ne durent qu'un ou deux ans. Si l'on a recours aux programmes habituels d'encouragement à la mobilité de la main-d'oeuvre, ces projets laisseront derrière eux de sévères dislocations sociales. C'est pourquoi il doit être envisagé une solution de "navette aérienne" en vue de réduire au minimum l'afflux d'ouvriers dans les communes et un exode non moins soudain. Par "navette aérienne" on envisage la possibilité du transport aérien des ouvriers, ce qui éliminerait la nécessité du déplacement de leurs familles. Cette solution est couramment utilisée avec succès pour les ouvriers qui travaillent sur les plateformes pétrolières de la mer du Nord et pour les ouvriers qui participent au projet de la baie James. Les fonds publics versés au titre de l'assurance chômage et/ou des programmes courants d'encouragement à la mobilité de la main-d'oeuvre seraient bien mieux utilisés s'ils finançaient en partie les dépenses de "navette aérienne" engagées par l'industrie.

F. Autonomie financière de l'industrie

L'industrie est capable de contribuer beaucoup plus à la formation et au transport de la main-d'oeuvre. Le gouvernement est coupable d'avoir abusivement facilité l'importation de main-d'oeuvre d'une province ou d'un pays à l'autre par les grandes entreprises. Dans le cas des "méga-projets", l'industrie peut aisément alléger le fardeau imposé au contribuable.
Le gouvernement de Terre-Neuve en donne l'exemple.

Les règlements prévus par Terre-Neuve pour le développement des ressources pétrolières côtières et maritimes envisagent le prélèvement d'un montant de 5% en vue de la formation de la main-d'oeuvre ainsi que de la recherche et du développement. Les autres gouvernements devraient adopter cette solution en ce qui concerne les "méga-projets". Un tel prélèvement permettrait de faire le réapprentissage de soudeurs pour le travail sur les gazoducs/oléoducs ou de transporter la main-d'oeuvre depuis Windsor, Sudbury ou Montréal jusqu'au projet de sables bitumineux.

G. Les syndicats doivent jouer leur rôle

Une des sources du manque de main-d'oeuvre qualifiée réside dans les entraves que placent les syndicats à l'apprentissage des métiers. Ils doivent faire preuve de plus de souplesse en ce qui concerne le pourcentage d'ouvriers qualifiés et d'apprentis. Ils doivent également mettre un terme aux limitations qu'ils tentent d'imposer aux firmes indépendantes participant aux "méga-projets". Les clauses restrictives concernant les sous-traitants qui gouvernent les conventions collectives applicables à ces projets peuvent donner l'impression de favoriser le syndicalisme mais elles ont pour conséquence réelle l'exportation de beaucoup d'emplois.

Les syndicats doivent poursuivre leur rôle dans la formation de la main-d'oeuvre en acceptant des taux de salaires moins élevés pour les apprentis.

H. Ouvriers "invités" et immigration

L'importation de main-d'oeuvre doit être clairement une solution de dernier ressort. Comme nous l'avons déjà dit, le gouvernement fédéral a rendu trop facile pour les entreprises l'importation de main-d'oeuvre qualifiée. La politique d'immigration doit être coordonnée par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux de telle sorte que toutes les provinces bénéficient du potentiel de création d'emplois que représentent les "méga-projets".

IV Conclusions

Toutes les mesures préconisées ci-dessus doivent être envisagées dans un contexte beaucoup plus large. La formation de la main-d'oeuvre et la politique d'immigration doivent constituer la responsabilité commune des autorités provinciales et fédérales. La bonne coordination de ces activités doit faire partie des discussions constitutionnelles à venir.

Et au delà de ces considérations, la formation de la main-d'oeuvre et l'immigration doivent faire partie intégrale d'une stratégie industrielle d'ensemble. Avant que le Parlement ne soit en mesure de résoudre les questions de main-d'oeuvre, les députés devront disposer d'un cadre cohérent dans lequel ils pourront situer ces questions. Pour que se réalise le potentiel d'emplois des années 80, au Canada, nos législateurs doivent avoir une perspective précise de l'avenir de notre pays.

Pourcentage des membres de la FCEI qui ont identifié le manque d'ouvriers qualifiés comme leur problème le plus grave ou le deuxième en gravité.

Par province		Le plus grave	Le deuxième en gravité
2e trimestre 1979	C.-B.	13.6	8.4
	Alb.	17.7	10.2
	Sask.	13.7	6.4
	Man.	14.3	7.8
	Ont.	13.3	6.4
	Qué.	14.1	7.6
	N.-B.	7.3	2.7
	N.-É.	9.7	11.1
	Î.-P.-É.	4.6	6.3
	T.-N.	6.1	3.0
3e trimestre 1979	C.-B.	14.7	8.7
	Alb.	25.9	10.3
	Sask.	16.2	7.9
	Man.	15.2	8.7
	Ont.	14.0	7.5
	Qué.	12.2	7.6
	N.-B.	4.0	1.6
	N.-É.	11.4	6.4
	Î.-P.-É.	5.5	2.7
	T.-N.	6.3	7.2
4e trimestre 1979	C.-B.	16.5	8.2
	Alb.	37.1	8.6
	Sask.	16.0	10.6
	Man.	15.1	7.7
	Ont.	16.5	8.1
	Qué.	9.8	9.4
	N.-B.	6.7	5.8
	N.-É.	10.5	9.7
	Î.-P.-É.	-	-
	T.-N.	4.7	1.1
1er trimestre 1980	C.-B.	11.6	7.1
	Alb.	31.1	12.4
	Sask.	13.1	6.6
	Man.	10.9	8.5
	Ont.	13.7	9.2
	Qué.	9.4	7.2
	N.-B.	2.4	3.2
	N.-É.	7.8	13.8
	Î.-P.-É.	-	-
	T.-N.	11.4	6.8

Par secteur industriel		Le plus grave	Le deuxième en gravité
2e trimestre 1979	Agriculture	11.4	7.2
	Mines	12.0	12.0
	Construction	13.4	8.9
	Fabrication	26.9	9.5
	Transport	11.3	9.5
	Vente en gros	9.4	5.3
	Vente au détail	8.6	6.2
	Finance/assurance	4.1	4.8
	Services	15.0	7.2
	Autres	13.3	10.6
	Total pour tous les secteurs	13.4	7.2
3e trimestre 1979	Agriculture	17.8	10.1
	Mines	18.0	10.0
	Construction	19.0	12.6
	Fabrication	26.9	10.3
	Transport	16.9	9.0
	Vente en gros	12.0	7.3
	Vente au détail	10.4	6.3
	Finance/assurance	7.5	6.3
	Services	15.5	8.1
	Autres	20.6	7.0
	Total	15.0	8.0
4e trimestre 1979	Agriculture	12.1	9.5
	Mines	33.6	4.7
	Construction	24.3	9.0
	Fabrication	29.8	14.1
	Transport	17.3	11.8
	Vente en gros	12.7	8.9
	Vente au détail	12.3	6.6
	Finance/assurance	11.8	4.1
	Services	18.3	8.2
	Autres	13.9	2.3
	Total	17.4	8.5
1er trimestre 1980	Agriculture	8.5	10.6
	Mines	24.0	9.0
	Construction	17.8	11.7
	Fabrication	28.0	13.4
	Transport	17.2	9.7
	Vente en gros	13.0	8.5
	Vente au détail	7.6	6.9
	Finance/assurance	10.1	5.6
	Services	15.0	8.7
	Autres	12.5	5.0
	Total	14.4	9.0

* Les chiffres sur la grandeur de l'échantillonnage sont disponibles sur demande.

SONDAGE MEMAC SUR LES CORPS DE MÉTIER

	Québec	Ontario	Ouest du Canada	Total
Nombre de compagnies dans l'échantillonnage	26 (19%)	82 (60%)	29 (21%)	137 (100%)
Compagnies selon le nombre d'employés				
1 - 50 employés	4	10	7	21
51 - 100 employés	8	16	10	34
101 - 500 employés	8	48	11	67
Plus de 500 employés	6	8	1	15
Difficultés à obtenir des ouvriers qualifiés				
Oui	23 (88%)	66 (85%)	25 (89%)	114 (86%)
Non	3 (12%)	12 (15%)	3 (11%)	18 (14%)
Nombre de compagnies qui ont indiqué les métiers où les travailleurs sont les plus difficiles à remplacer.				
Machinistes	17	71	21	109
Monteurs/installateurs	6	31	22	59
Soudeurs	1	15	11	27
Mécaniciens d'entretien	3	15	2	20
Outilleurs	6	12	-	18
Ajusteurs/soudeurs	11	3	-	14
Électriciens	1	10	-	11
Modeleurs	3	3	2	8
Autres	3	7	3	13
Efforts actuels des compagnies pour résoudre le manque d'ouvriers qualifiés				
Diminution de production	1	6	4	11
Utilisation d'ouvriers moins qualifiés	16	41	16	73
Sous-traitance	6	31	9	46
Recherche à l'étranger	2	13	5	20
Diminution des qualifications	6	13	4	23
Heures supplémentaires	13	54	16	83
Automatisation	7	21	4	32
Autres	3	6	-	9

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Third class
Troisième classe
K1A 0S7
HULL

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnements et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Federation of Independent Business:

Mr. John Bulloch, President;

Mr. Jim Bennett, Director, National Affairs.

De la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante:

M. John Bulloch, président;

M. Jim Bennett, directeur, Affaires nationales.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Quebec, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 4

Monday, July 14, 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 4

Le lundi 14 juillet 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Employment Opportunities for the '80s

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur les

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

MATERIAL

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

27605—1

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand
Vice-Chairmen: Mr. Gilles Marceau
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand
Vice-présidents: M. Gilles Marceau
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité
Charles Bellemare
Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, JULY 14, 1980
(6)

[*Text*]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 8:06 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Marceau, McDermid, Orlikow and Tobin.

Witnesses: From the Economic Council of Canada: Dr. Keith Newton, Project Director, Labour Markets Group and Mr. Gordon Betcherman, Coordinator, Human Resources Survey.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

On motion of Mr. Tobin, it was agreed,—That the number of Issues printed of the Committee's Minutes of Proceedings and Evidence be raised from 1,000 to 1,500, and that 500 extra copies of all past Issues be printed.

Questioning of the witnesses continued.

On motion of Mr. Marceau, it was agreed,—That documents submitted by the witnesses entitled—Preliminary Notes for a Paper on "Diagnosing Skill Shortages in Canada"—Evidence of Skill Shortages in Canada—and—Labour Market and Manpower Issues—be appended to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "EMPL-2"*).

At 10:35 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 14 JUILLET 1980
(6)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 20 h 06 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Marceau, McDermid, Orlikow et Tobin.

Témoins: Du Conseil économique du Canada: M. Keith Newton, directeur des projets, Groupe des marchés du travail; M. Gordon Betcherman, coordonnateur, Relevé des ressources humaines.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Sur motion de M. Tobin, il est convenu,—Qu'au lieu de 1,000 exemplaires des procès-verbaux et témoignages du Comité, on en fasse imprimer 1,500 ainsi que 500 exemplaires additionnels de tous les fascicules antérieurs.

L'interrrogation des témoins se poursuit.

Sur motion de M. Marceau, il est convenu,—Que les documents suivants: Notes préliminaires—«Diagnostic sur la pénurie de spécialistes au Canada», Preuves de pénurie de main-d'œuvre spécialisée et Le marché du travail et la main-d'œuvre présentés par les témoins, soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice «EMPL-2»*).

A 22 h 35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Monday, July 14, 1980

• 2005

[*Text*]

The Chairman: Because these meetings have a tendency to run at least two to two and-a-half hours, I think we had better start on time.

This evening we have with us, from the Economic Council of Canada, Dr. Keith Newton, Project Director, Labour Markets Group, and Mr. Gordon Betcherman, Coordinator, Human Resources Survey. The witnesses will give us a verbal presentation for a period of time and refer to some documents that they have left with the committee; then the committee will exchange views with them and ask questions.

With us on the committee this evening we have Jim Hawkes, whom we are pleased to have back with us. Due to a death in the family, he was unable to be with us for the last few meetings. Jim, who is from Alberta, is the manpower critic for the Official Opposition. Also, we have Brian Tobin who is a member of the government party and from Newfoundland, where this is a serious problem. And there may be other members of the committee in.

As you know, this is a small task force of just seven members and the rules that have been established for us are different than those of other committees. Members cannot be freely exchanged with each other and this is done to give us continuing membership that will develop some expertise in the subject.

We are approaching the problem as objectively as we can. We do not feel that we have to, unlike many other committees that are presented with government bills, defend any government bill. We have been asked by the government to investigate a very serious problem and we are going to do that by meeting people like yourselves, Dr. Newton and Mr. Betcherman, and others throughout the country, and then, hopefully, present a report at the end of the year which will contain recommendations for the government, for Parliament, and maybe for others.

So we are glad to have you here, gentlemen, and will be pleased to hear your views, and we will exchange questions and comments with you later.

Mr. Keith Newton (Project Director, Labour Markets Group, Economic Council of Canada): Thank you very much, Mr. Chairman. I would like to begin by thanking the committee for giving us the opportunity to share some information with them. I would also like to make it clear at the outset that Gordon Betcherman and I are here simply in the capacity of researchers in the labour field. We cannot presume and, in fact, are not at liberty to make comments on behalf of the Economic Council.

However, the Labour Markets Group at the council has undertaken a good deal of research in the area of labour and manpower issues in the past, and one of the things we have done is to bring with us a package of material, some documents here in the form of articles and books and discussion

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le lundi 14 juillet 1980

[*Translation*]

Le président: Étant donné que nos réunions ont tendance à durer de deux à deux heures et demie, nous ferions mieux de commencer à l'heure.

Nous recevons ce soir du Conseil économique du Canada, M. Keith Newton, directeur du groupe des marchés du travail, et M. Gordon Betcherman, coordinateur de l'enquête sur les ressources humaines. Les témoins vont nous faire un petit exposé et citer des documents qui ont déjà été distribués aux membres du Comité, puis nous passerons à la période des questions.

Ce soir, nous avons également le plaisir d'avoir de retour parmi nous M. Jim Hawkes. Un décès dans sa famille l'a empêché d'assister aux dernières réunions. Jim, qui est de l'Alberta, est le critique de l'opposition officielle en matière de main-d'oeuvre. Est également présent, M. Brian Tobin, député libéral de Terre-Neuve, province où le problème de l'emploi est sérieux. D'autres députés viendront certainement participer.

Comme vous le savez, il s'agit d'un petit groupe de travail composé de seulement sept députés et les règles établies diffèrent de celles des autres comités. Il ne peut y avoir cooptation, ce qui devrait permettre la continuité et la spécialisation des députés participants.

Nous abordons le problème d'une manière aussi objective que possible. Nous ne pensons pas devoir, comme tant d'autres comités, défendre un projet de loi gouvernemental. Le gouvernement nous a demandé de faire une enquête sur un problème très sérieux, et c'est ce que nous allons faire en rencontrant des personnes telles que M. Newton et M. Betcherman, ainsi que d'autres venant de tous les horizons du pays, ce qui devrait nous permettre, éventuellement, de présenter un rapport à la fin de l'année, contenant des recommandations adressées à la fois au gouvernement, au Parlement, et nous l'espérons, à tous ceux que la question intéresse.

C'est donc avec intérêt que nous vous entendrons ce soir, messieurs, et que nous vous poserons ensuite des questions.

M. Keith Newton (directeur, groupe des marchés du travail, Conseil économique du Canada): Merci beaucoup, monsieur le président. J'aimerais commencer par remercier le Comité de nous offrir la possibilité de lui communiquer certaines des données en notre possession. J'aimerais tout d'abord préciser que Gordon Betcherman et moi-même sommes ici simplement à titre de chercheurs dans le domaine du travail. Nous ne nous exprimons pas au nom du Conseil économique, mais à titre personnel.

Néanmoins, le groupe des marchés du travail du Conseil a mené de nombreuses recherches dans le domaine du travail et de la main-d'oeuvre, et nous avons apporté un certain nombre de documents sous la forme d'articles, de livres et de communications correspondant au genre de problèmes que nous avons

[*Texte*]

papers which represent the kind of issues which we have grappled with. I have prepared for each of you a list which describes the material in this package, should there be documents that are of particular interest to you.

In addition, we are, at the moment, at the Economic Council, involved in a fairly major piece of research which looks at the Canadian labour markets. In fact, we are looking directly at the question with which I think you are centrally concerned, namely the question of skill shortages; and Gordon, as you know, conducted a survey on this particular issue and he will be telling you a little about the main points which result from his findings.

In addition to this package of material, I have also prepared a short paper on the question of skill shortages in Canada: that is the one which is entitled *Diagnosing Skill Shortages in Canada*. A lot of what you find in there will probably be fairly familiar reading to you now that you have heard some testimony and, I am sure, done a good deal of reading in the area, but there are a few major points in that paper that I thought I would like to touch on, to emphasize.

• 2010

First, on the question of perceptions of the skill shortage problem. Most of you will have seen the welter of information in the press and information we have had from the media generally about skill shortages during the last three or four years. The problem with much of that information is that it is very piecemeal, very fragmantary a very often anecdotal. One of the things that we have done, which I hope will be of help to this committee, is to summarize whatever information of that type we have been able to put our hands on during the last three years. One of the appendices to this paper contains a descriptive summary of a very large number of citations of skill shortages right across Canada. What it does I think is it gives you the opportunity to see at a glance, where the shortages are occurring. We have even gone so far as to attempt to code the shortages as to the particular occupations which are involved.

While it is simply an exercise in piecing together some of the fragments and, therefore, does not give you a total picture, it goes some way to giving you an over-all view of the magnitude, the extent and the variety of shortages which have occurred in the recent past.

Second, many of you will have heard that there has been an awful lot of surveys of various kinds during the last few years. Again, they tend to be oriented to particular concerns, particular industries, particular geographical areas and particular occupations. It is very hard to get an over-all view from them. Appendix B attempts to summarize the major findings of those surveys. It will give you sources. It will tell you which industries are concerning. It will tell you which geographical areas have been involved, the number of participating companies or establishments, and the occupations.

For a more comprehensive view of what has been happening, I am afraid the situation is that there have been very few detailed nationwide surveys and that is why Gordon Betcherman's work for the Human Resources Survey is probably unique in this country. Gordon will tell you a little about that in a few minutes.

[*Traduction*]

étudiés. J'ai préparé une liste de tous les documents disponibles, au cas où certains vous intéresseraient tout particulièrement.

En outre, le Conseil économique s'est lancé dans un projet de recherche très important sur les marchés du travail canadiens. Dans le cadre de ce projet, nous étudions justement la question qui vous intéresse principalement, à savoir celle de la pénurie de spécialistes; et, comme vous le savez, c'est Gordon qui a été chargé de coordonner l'enquête portant sur cette question et il vous en communiquera les principales conclusions.

Outre ces documents, j'ai également préparé une petite communication sur la question de la pénurie de spécialistes au Canada: il s'agit du document intitulé: *Diagnostique et pénurie de spécialistes au Canada*. Nombre des renseignements contenus dans cette communication vous seront probablement familiers, étant donné que vous avez déjà entendu certains témoignages, et j'en suis sûr, beaucoup lu sur les questions relatives à ce domaine, mais il reste que j'aimerais insister sur un certain nombre de points importants.

Tout d'abord, les différentes manières dont ce problème de pénurie de spécialistes est perçu. Vous avez probablement tous constaté la masse d'articles, de programmes consacrés par les media aux pénuries de spécialistes au cours des trois ou quatre dernières années. Le problème, c'est que tout cela est très ponctuel, très fragmentaire et très souvent anecdotique. En espérant que cela vous serait utile, nous avons fait le résumé de tous les renseignements de ce genre que nous avons pu recueillir au cours des trois dernières années. Une des annexes de notre document donne un résumé discriptif et géographique des pénuries de spécialistes pour l'ensemble du pays. Cela devrait vous permettre de situer géographiquement les pénuries. Nous avons même fait une codification de ces pénuries par catégories d'emplois.

Bien qu'il ne s'agisse que d'un simple assemblage de fragments, et que, par conséquent, cela ne vous donne pas un tableau d'ensemble, cela vous donne quand même un aperçu général de l'ampleur et de la variété des pénuries que nous avons connues au cours des dernières années.

Deuxièmement, nombre d'entre vous savent qu'une quantité invraisemblable d'enquêtes diverses ont été menées au cours des dernières années. Elles aussi ont tendance à porter sur des problèmes, des secteurs industriels, des régions géographiques et des emplois particuliers. Elles permettent difficilement de se faire une vue d'ensemble. L'annexe B est un résumé des conclusions principales de ces enquêtes. C'est là que vous trouverez les différentes sources, les différents secteurs industriels concernés, les régions géographiques visées, le nombre de compagnies ou d'établissements participants et les professions.

Dresser un tableau plus exhaustif de l'ensemble de la situation n'est malheureusement pas possible, car il y a eu très peu d'enquêtes approfondies sur le plan national, et c'est pourquoi le travail de Gordon Betcherman, avec son enquête sur les ressources humaines, est probablement unique. Gordon vous en dira un peu plus dans quelques instants.

[*Text*]

As to the roots of the problem that we face at the moment, I think we would probably go along with the conventional wisdom that cites a number of factors, which by now I am sure, are familiar to you: the drying up of the flow of immigrants on which we have primarily relied for sources of skilled manpower in this country; the lack of a training tradition in Canadian industry, and certain problems that have plagued those attempts to plug the gaps. Those problems are the problems which have faced some of our government-sponsored training schemes in this country; problems that arise from the peculiar characteristics of federal-provincial relations, for example; problems which arise from the conflicting objectives of manpower training programs over the years, and problems that arise from the peculiar mix of institutional and on-the-job training, which has characterized the Canada manpower training program in particular.

The one point that I want to emphasize, however, has to do with the role of information in this whole process, because appropriate responses to the problems with which we are faced, obviously require accurate diagnosis. The fact is that when we come to look at our forecasting capability—and you may have heard this story already; it is becoming a familiar one—not one of our major macro-econometric models in this country, regularly produces forecasts of occupational demand. The one principle system of occupational forecasting we have in Canada also has certain problems, and those problems relate very directly to the availability of information which is required and the quality of such information as we do have at the moment.

• 2015

So I think we would contend that data are one of the most important problems we face at the moment. In fact, in Canada we have recently lost some quite important sets of labour market data, which relate particularly to the demand side of the labour market. The Hirings and Separations Survey, which was a very good source of turn-over information, was discontinued in the mid-sixties. We recently lost the Job Vacancy Survey. The Occupational Employment Survey, which was to have been our salvation, we now learn is plagued with a number of quality problems.

It is not just data, though. It is analysis. The fact in Canada is that we do not really have a regular continuous analysis of labour market information. We have very few organs which carry the kind of information important for labour market analysis. We had a very promising start a few years ago in the form of a publication called *Notes on Labour Statistics*. That, unfortunately, has gone the way of all flesh. In Canada we do not have anything that really compares with the monthly labour review which comes from the Department of Labour in the U.S.

As to the types of recommendations which we might consider, it seems to us we have to look at both the short term and

[*Translation*]

Pour ce qui est des racines de notre problème actuel, nous sommes, à toutes fins utiles, d'accord avec ceux qui citent un certain nombre de facteurs qui doivent maintenant vous être familiers, à savoir: le tarissement du flot d'immigrants sur lesquels nous nous reposions jusqu'à présent pour nous fournir de la main-d'œuvre qualifiée, l'absence d'une tradition de formation dans l'industrie canadienne et certains problèmes qui ont fait échouer toutes les tentatives de remède. Il s'agit des problèmes qu'ont rencontrés certains de nos programmes de formation parrainés par le gouvernement, problèmes découlant notamment des caractéristiques particulières des relations fédérales/provinciales, problèmes découlant des objectifs contradictoires des programmes successifs de formation de la main-d'œuvre et problèmes découlant du mélange spécial de la formation en institution et en cours d'emploi qui a caractérisé tous les programmes de formation de la main-d'œuvre au Canada.

J'aimerais insister tout particulièrement sur l'importance de l'information dans ce domaine, car les solutions satisfaisantes à nos problèmes nécessitent un diagnostic précis. Or, en matière de prévisions—et ce ne doit pas être une nouveauté pour vous—pas un seul des principaux modèles macroéconométriques de notre pays ne nous donne, sur une base régulière, des prévisions sur les demandes d'emplois. Le seul système principal de prévision de l'emploi que nous ayons au Canada présente également certains problèmes, et ces problèmes se rattachent directement à la disponibilité des renseignements nécessaires et à leur qualité.

Je pense donc pouvoir affirmer qu'un de nos problèmes les plus importants à l'heure actuelle est le manque de données. Nous venons même d'ailleurs de perdre un certain nombre de données très importantes sur le marché du travail se rapportant tout particulièrement à la demande. L'enquête sur l'embauche et les départs, qui était une excellente source de renseignements sur le roulement, a été abandonnée au milieu des années 60. Nous venons tout dernièrement de perdre l'enquête sur les vacances d'emploi. Nous venons d'apprendre que l'enquête sur les emplois par profession, qui devait nous sauver, connaît de nombreux problèmes du point de vue qualitatif.

Néanmoins, il ne s'agit pas simplement de données, mais d'analyses. Au Canada, les renseignements relatifs au marché du travail ne font pas l'objet d'une analyse permanente et régulière. Il y a très peu d'organes comprenant ce genre de renseignements importants pour l'analyse du marché du travail. La publication de *Notes on Labour Statistics* (Données et statistiques du marché du travail), il y a quelques années, était très prometteuse. Malheureusement, cette publication est morte de sa belle mort. Au Canada, nous n'avons vraiment rien qui puisse se comparer à l'étude mensuelle publiée par le ministère du Travail américain.

Pour ce qui est du genre de recommandations méritant d'être étudiées, il nous semble falloir considérer à la fois le

[*Texte*]

the long term. In the short term, there is a lot of fire-fighting to be done because skill shortages are here. The bottlenecks which they represent are potentially inflationary. It will be necessary as quickly as possible to get the support of industry and labour and some help from our existing government institutions to face the very urgent problems we have right now.

There is a very important longer-term perspective, I think, which has to be kept in view. It is not just a case of, hopefully, solving the present problems. We have some fairly urgent long-term views which relate to the labour market imbalances, and which relate to manpower forecasting. It seems to us we need a pretty major review of our data needs. As I said, a lot of our problems emanate simply from the fact that we are not able to determine very accurately and in a timely fashion the problems that are beginning to arise in the market.

We also need some critical research into the characteristics of the whole training system in Canada; not only government training schemes, but what is happening in the private sector as well. We know very little about the magnitude and extent and type of training in Canadian industry. We need to know more about the types of problems which the private sector is facing. We need to know more about how we can help the private sector do its job.

The final point about developing our early warning system so we can head off some of the problems of the kind we are facing right now is that there is a very important cyclical dimension to these types of problems. Gordon and I were recently reading some testimony which was given to a committee similar to this in 1961 by Professor Donald Wood of Queen's University, and that testimony is remarkably similar to the types of questions, the types of problems, which are being raised and which are the problems this committee faces right now. We feel rather strongly that it is not simply a case of facing that short-term problem which I mentioned. The fact is that when the cycle changes the momentum for addressing this type of problem could very well begin to recede, but it is going to happen again unless this opportunity is taken to undertake some long-term investment in the kind of information that we need and the kind of systems that we require to head off problems in the future.

• 2020

I am going to ask Gordon to give you some of the main findings from the skill shortages survey.

Mr. Gordon Betcherman (Co-ordinator, Human Resources Survey, Economic Council of Canada): It was precisely the lack of data that Keith is mentioning which prompted our creation of the human resources survey. As a group, the labour markets project at the Economic Council was interested in getting some feel for the manpower picture in Canada in terms of the shortages, which we had been alerted to mainly through anecdotal evidence, and also in getting an idea of the manpower programs existing within industry. As Keith has mentioned,

[*Traduction*]

court terme et le long terme. A court terme, il nous faut prendre de nombreuses mesures d'urgence, car il y a pénurie de spécialistes. Les goulots d'étranglement qu'elle représente sont potentiellement inflationnistes. Il est essentiel de rallier dès que possible le soutien de l'industrie et de la main-d'œuvre et l'aide de nos institutions gouvernementales actuelles, pour faire face à ces problèmes très urgents.

Il y a également une perspective à long terme, très importante, qu'il ne faut pas perdre de vue. Il ne s'agit pas simplement, si nous le pouvons, de régler les problèmes actuels. Il nous faut prendre au plus vite des décisions à long terme relatives au déséquilibre du marché du travail et aux prévisions dans ce domaine. Il nous semble nécessaire de revoir à fond tous nos besoins en données. Comme je l'ai déjà dit, nombre de nos problèmes émanent simplement du fait que nous ne sommes pas en mesure de déterminer avec précision et à temps les problèmes qui commencent à naître sur le marché.

Il nous faut également faire certaines recherches critiques sur les caractéristiques de l'ensemble du système de formation au Canada, y compris non seulement les programmes du gouvernement, mais également ceux du secteur privé. Nos connaissances du genre et du nombre de programmes de formation offerts par l'industrie canadienne sont très minimes. Il nous faut en savoir plus sur les genres de problèmes rencontrés par le secteur privé si nous voulons pouvoir l'aider à faire son travail.

Finalement, dans le cadre de la mise en place de ce système d'alerte devant nous permettre de régler des problèmes actuels, il ne faut pas négliger l'importance de leur dimension cyclique. Gordon et moi-même lisions dernièrement le témoignage donné devant un comité similaire à celui-ci, en 1961, par le professeur Donald Wood, de l'université Queen's, et les questions et les problèmes évoqués ont une similarité extraordinaire avec les questions et les problèmes évoqués devant votre Comité. Il ne s'agit pas simplement de régler ces problèmes à court terme. Quand le cycle aura modifié la dynamique, il se peut fort bien que ce genre de problème disparaisse, mais il resurgira si nous ne saisissons pas cette occasion de faire des investissements à long terme dans le genre de renseignements et le genre de systèmes dont nous avons besoin pour qu'il ne se repose pas à l'avenir.

Je vais demander à Gordon de vous transmettre certaines des principales conclusions de l'enquête sur les pénuries de spécialistes.

M. Gordon Betcherman (coordinateur, enquête sur les ressources humaines, Conseil économique du Canada): C'est précisément cette absence de données dont Keith vient de parler qui nous a poussés à instituer cette enquête sur les ressources humaines. Le groupe des marchés du travail du Conseil économique voulait se faire une idée du tableau de la main-d'œuvre au Canada, à la suite de la vague de pénuries lui ayant été signalée, principalement sur une base anecdotique, et également une idée des programmes de main-d'œuvre au sein

[*Text*]

the existing sources of data to cover these issues just were not available so we decided that we would have to make a foray into the messy world of data collection ourselves. The result has been the human resources survey.

I am not going to talk that much about the findings of the survey. I will just try to highlight what we feel are the most significant things to have emerged from our study. I tabled with you earlier the summary guide to the results of the survey, the document on skill shortages and solutions. A more detailed result of the survey is in the process of being prepared and we hope to have it out in the fall.

One other thing I would like to mention before talking about some of the findings from the survey is that it was never intended as a national labour markets information system and it should not be viewed as that, although lacking alternative sources of information sometimes it is seductive to take it in terms of a national labour market information system. I just would like the committee to remember that it is based upon a sample of 1,400 establishments, which represents less than one per cent of the population or the number of establishments existing in Canada. We feel we can make some statements about what is happening in the country because the sample has proved to be happily representative in terms of geographical and industrial location, and other characteristics of industrial establishments. The data was collected in the form of a mailed questionnaire. The mail-out and mail-in stage occurred in the fall of 1979. By asking historical and forecasting questions we have put together what amounts to a picture of the respondents' human resources experiences and anticipations from the 1977 to 1984 period.

First of all, I will just mention a few points about the imbalances that we uncovered. Our anticipation that shortages were in fact a problem for Canadian companies proved to be true. About half of the companies responding to the survey reported that they have experienced hiring difficulties due to a lack of qualified people in the last couple of years. Essentially, the picture was that they anticipated more of the same for the future.

Geographically, the problems were again, as we expected, most severe in the west. With the rapid growth of the economy out there, new employment opportunities for both skilled and unskilled personnel are developing at a rate unknown elsewhere in the country; accordingly, skill shortages pose a more critical problem there right now than anywhere else in the country.

In terms of industries, we found manufacturing and mining to be the ones most affected by skill shortages, although that is not to say there are not serious problems elsewhere, which we uncovered in subindustries or in certain regions in particular industries.

In terms of size, which is another organizational variable that we thought would be quite important, we found that lack of adequate skill supplies are probably hurting small establish-

[*Translation*]

de l'industrie. Comme Keith vous l'a déjà dit, aucune donnée n'était disponible et nous avons donc décidé de nous lancer nous-mêmes dans le monde désordonné de la cueillette de données. L'enquête sur les ressources humaines en est le résultat.

Je ne vais pas beaucoup vous parler des conclusions de cette enquête. Je vais simplement essayer de vous donner les faits saillants, selon nous, qui en ont émergé. Je vous ai fait parvenir à l'avance le résumé des conclusions de cette enquête, sous la forme du document intitulé: Pénurie de spécialistes et solutions. Un document plus détaillé est en préparation et nous espérons qu'il sera terminé à l'automne.

J'aimerais également vous signaler, avant d'aborder certaines des conclusions de l'enquête, qu'elle ne correspond pas à un système de renseignement national sur les marchés du travail, telle n'a jamais été notre intention, et on ne devrait pas la considérer ainsi, malgré que, comme nous manquons d'autres sources de renseignements, son utilisation sous cette forme puisse paraître très attrayante. Je voudrais que vous n'oubliiez pas qu'elle est basée sur un échantillon de 1,400 établissements, ce qui représente moins de 1 p. 100 de la population ou du nombre d'établissements existant au Canada. Nous pensons pouvoir en tirer certaines conclusions sur les événements actuels, car cet échantillon s'est révélé être heureusement représentatif du point de vue de la répartition géographique et d'autres caractéristiques du secteur industriel. Les données ont été recueillies sous la forme d'un questionnaire envoyé par la poste. Les envois et les retours se sont faits à l'automne 1979. En posant des questions sur la situation passée et sur les perspectives d'avenir, nous avons pu dresser le tableau des expériences et projections des sondés en matière de ressources humaines pour la période allant de 1977 à 1984.

Pour commencer, je voudrais vous signaler certains points au sujet des déséquilibres que nous avons découverts. Nous avions pensé que ces pénuries représentaient un problème pour les compagnies canadiennes, et cela s'est révélé exact. Environ la moitié des compagnies qui nous ont répondu nous ont signalé qu'elles avaient connu des difficultés d'embauche dues à un manque d'ouvriers qualifiés au cours des deux dernières années. D'une manière générale, elles estiment que la situation ne fera qu'empirer.

Du point de vue géographique, conformément à nos attentes, une fois de plus, les problèmes les plus graves se posent dans l'Ouest. La forte croissance de l'économie entraîne une création d'emplois pour la main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée à un rythme inconnu ailleurs, et les pénuries de spécialistes y posent un problème plus critique que nulle part ailleurs à l'heure actuelle.

Pour ce qui est des différents secteurs de l'industrie, nous avons constaté que ceux des produits manufacturés et des mines étaient les plus touchés par les pénuries de spécialistes, ce qui ne veut pas dire pour autant qu'il n'y ait pas de graves problèmes ailleurs, notamment dans les sous-industries ou dans des secteurs industriels particuliers dans certaines régions.

En termes de grandeur, autre variable qui nous a semblé très importante, nous avons constaté que le manque de spécialistes en nombre suffisant affectait plus les petites entreprises

[*Texte*]

ments more than they are hurting large establishments. First of all, in terms of the percentage of the payroll affected by shortages, it would appear to be higher for small establishments but, perhaps more importantly, the results from the human resources survey suggest that small firms, by and large, are less capable of responding to a shortage situation than are their larger counterparts. They have fewer resources to do the training that large firms do, to offer the wages that large firms do, or to extend their personnel search farther afield.

• 2025

Keith has already mentioned what we believe to be the primary causes of the shortage situation: again, the diminishing flow of skills from foreign sources, the aging of the workforce, the lack of a developed training tradition in Canada.

The second part of the survey had to do with the responses establishments had in the face of hiring difficulties. We found, as I mentioned, that larger firms were able to summon a more diverse mix of responses than small firms. Training did appear to be the primary response across the population in terms of facing a hiring difficulty. In the most critical skills that we uncovered—and those were in certain high-level blue-collar skills, which we have catalogued under product fabricating and repair and machining occupations—the shortages were particularly critical in that they more often than elsewhere seemed to result in undesirable outcomes, such as the curtailing production or using under-qualified people.

In terms of mobility, as I mentioned, foreign sources appear to be less valuable for Canadian firms than they once were. Our findings certainly bear that out. Within Canada, too, we find that although some use is made by employers in the west of attracting skilled workers from elsewhere, the mobility of skills to where the jobs are is not, across the system, a very important adjustment mechanism. First of all, most of the skills that are in critical under-supply in one part of the country tend to be nowhere in surplus elsewhere. In other words, it is very rarely a case of, we do not have enough of a certain occupation here but we have them here. So lacking that type of imbalance mobilty, although there are some exceptions mobility does not appear to be a very valuable adjustment mechanism.

Interestingly enough, the one industry we did find in which mobility can play a significant role, at least on paper, is construction, where, in one part of the country, particularly the west, there has been a high demand for construction skills and at the same time in the east, with building activity down, there appear to be surpluses of skills. That is the one industry in which there is that kind of imbalance.

In terms of training, we found that there was a fairly high incidence of companies reporting training, over half the companies reported that they carried out some training—which we were very surprised to hear about initially, because earlier studies indicated that the figure was much lower than that. Once we broke it down in terms of the type of training that companies reported, it appeared that most of that training was,

[*Traduction*]

que les grandes. Premièrement, en termes de salariés, il semblerait que le pourcentage soit plus élevé pour les petites entreprises, mais ce qui est peut-être encore plus important, les conclusions de notre enquête disent que d'une manière générale, les petites entreprises ont plus de mal à faire face à une situation de pénuries que les plus grandes. Leurs ressources pour la formation sont moindres, elles ne peuvent offrir les salaires offerts par les grandes entreprises ou étendre leur rayon de recrutement.

Keith vous a déjà signalé ce que nous estimons être les causes principales de cette situation de pénurie: la diminution du flot de spécialistes venant de l'étranger, le vieillissement de la population active, l'absence d'une tradition de formation au Canada.

La deuxième partie de l'enquête portait sur les solutions adoptées par les entreprises connaissant des difficultés de recrutement. Comme je l'ai déjà dit, nous avons constaté que les plus grandes entreprises avaient à leur disposition une plus grande diversité de solutions. Première solution envisagée par tous, la formation. Dans la catégorie des cols bleus hautement spécialisés, dans laquelle nous avons fait entrer les fabricants, les mécaniciens et les machinistes, les pénuries posaient un problème particulièrement grave, dans la mesure où, plus qu'ailleurs, elles semblaient entraîner des résultats indésirables, tels que la réduction de la production ou l'emploi de personnel sous-qualifié.

Pour ce qui est de la mobilité, comme je l'ai déjà dit, les sources étrangères semblent avoir moins de valeur pour les firmes canadiennes qu'auparavant. Nos conclusions le confirment. Nous avons constaté que, bien que certains employeurs dans l'Ouest attirent des spécialistes venant d'ailleurs, leur déplacement ne pose pas véritablement de problème dans l'ensemble du système. Premièrement, la plupart des spécialités connaissant une grave pénurie dans une région du pays ne connaissent généralement pas de situation excédentaire ailleurs. En d'autres termes, il est très rare que si nous avons un manque de spécialistes dans une région, nous les trouvions dans une autre. A quelques exceptions près, donc, la mobilité ne semble pas présenter beaucoup de valeur comme solution.

Il est intéressant de remarquer que l'industrie dans laquelle nous avons constaté que la mobilité pouvait jouer un rôle important, tout du moins sur le papier, était celle du bâtiment, où, dans une région du pays, surtout dans l'Ouest, il y a eu une forte demande de spécialistes, alors qu'en même temps, dans l'Est, avec la réduction des activités, il y avait apparemment plus de demandes que d'offres d'emplois. Ce secteur connaît donc ce genre de déséquilibre.

Pour ce qui est de la formation, nous avons constaté qu'un nombre relativement important de compagnies avaient des programmes de formation, ce qui nous a tout d'abord fortement surpris, car les études précédentes indiquaient des chiffres bien inférieurs. Après avoir analysé les réponses de plus près, nous avons constaté que la majorité de ces cours de formation étaient en réalité à très court terme et s'adressaient

[*Text*]

in fact, very short-term, probably orientation training or very low-level skill training. In terms of long-duration training, which is necessary to transmit high levels of skills, fewer than one in five companies was carrying this out. We used as a proxy for long-term training programs of at least a year's duration, and as you saw in the draft report, fewer than 20 per cent of the companies responding had training programs of that length.

The other significant thing I would like to point out about the training aspect was that, in terms of the occupations trained, they did not always closely respond to the actual shortages that companies experienced. More often than not, it appeared that companies, particularly small companies, seemed to carry out vocational training in skills that they were capable of carrying it out in. Some of the most critical shortages in the high-level blue-collar skills are in those that require a lot of money and a lot of time to carry out training and from our results, it appears that many companies are not capable of doing that type of training right now.

I am going to conclude this brief with a rundown of the findings of the survey, stressing again that shortages were borne out as being a significant issue for companies, particularly in the west.

• 2030

We saw, with our glimpse into the training effort in industry, that at the present time the arrangements appear to be very inadequate for the skills to be developed that industry needs in this country. I will stop there, and we can get on to a discussion.

The Chairman: Thank you very much. Jim do you want to lead off?

Mr. Hawkes: Thank you Mr. Chairman: I do have a few questions and I can follow up with the speaker we have just heard. The summary you gave us of your survey is obviously that: a summary. My first question is: Is the study in its entirety written up somewhere, with the full methodological background and so on?

Mr. Betcherman: As I mentioned earlier, it is in the process of being done. We came out with this summary guide because of the interest in the survey. We wanted to get something out on it, but in terms of a more complete report on our findings, we hope it will be able to come out some time in the fall.

Mr. Hawkes: Okay. The disturbing part of the document that you provided to us, at least to me, was the absence of caution. You make some—clearly even in your comments this evening—you make some significant kinds of statements, and I am less than sure in my own mind at this point, and I would like to explore with you, that all of those might be justified by your statistical data. It seems to me you perhaps have got a mixture of art and science in your comments, but maybe we could begin by asking the basic question: How did you choose your sample? It seems to me your methodology of a mail-out would imply some degree of self-selection in terms of those who responded. In other words, you probably tried to contact

[*Translation*]

à des emplois très peu spécialisés. Pour ce qui est de la formation à long terme, nécessaire pour atteindre des niveaux de spécialisation plus élevés, elle n'était même pas offerte par une compagnie sur cinq. Par long terme, nous avons entendu des programmes de formation d'au moins un an, et comme vous pouvez le constater dans le rapport, moins de 20 p. 100 des compagnies nous ayant répondu avaient des programmes de cette durée.

J'aimerais aussi vous signaler, au sujet de la formation, et c'est important, que ces programmes ne correspondaient pas toujours aux catégories d'emplois pour lesquelles les compagnies éprouvaient certaines difficultés de recrutement. Le plus souvent, ces compagnies, surtout les petites compagnies, ne semblaient offrir que les cours de formation professionnelle qu'elles-mêmes pouvaient dispenser. La formation pour certaines des spécialités de cols bleus les plus élevées connaissant une pénurie criante nécessite beaucoup d'argent et de temps, et d'après nos conclusions, il semble que la majorité des compagnies ne peuvent, à l'heure actuelle, offrir ce genre de formation.

Je vais maintenant conclure en parcourant la liste des conclusions de l'enquête, et en répétant que ces pénuries posent un grave problème aux compagnies, surtout dans l'Ouest.

Notre examen rapide des programmes de formation offerts par l'industrie nous a permis de constater qu'à l'heure actuelle, ces programmes semblent tout à fait insuffisants pour répondre aux besoins de spécialistes de l'industrie canadienne. Je m'arrête ici, et nous pouvons commencer la discussion.

Le président: Merci beaucoup. Jim, voulez-vous commencer?

M. Hawkes: Merci, monsieur le président. J'ai quelques questions à poser au témoin qui vient de terminer. Le résumé de votre étude que vous nous avez donné n'est manifestement que cela: un résumé. Ma première question est la suivante: existe-t-il un compte rendu complet de cette étude, expliquant notamment en détail la méthode utilisée?

M. Betcherman: Comme je l'ai dit plus tôt, ce compte rendu est en cours de rédaction. Nous en avons préparé un résumé à cause de l'intérêt manifesté pour cette étude. Nous voulions préparer un document, mais le compte rendu complet de nos conclusions sera publié, nous l'espérons, au cours de l'automne.

M. Hawkes: Très bien. Pour ma part, je trouve que votre document pêche par manque de prudence. Même dans votre exposé, ce soir, vous faites certaines affirmations précises et je ne suis pas du tout certain qu'elles soient toutes justifiées par les données statistiques que vous avez recueillies. C'est ce que j'aimerais déterminer avec vous. Votre rapport me semble un mélange de science et de littérature, mais il faudrait peut-être poser, pour commencer, la question fondamentale suivante: comment avez-vous choisi votre échantillon? Si vous avez fait ce sondage par la poste, vos correspondants ont sans doute choisi eux-mêmes de répondre ou non. En d'autres termes, vous avez probablement essayé de prendre contact avec un plus

[*Texte*]

more firms than appear in the numbers. Can you give me some help with that?

Mr. Betcherman: Okay I will quickly go over the methodology. That is a very good point to raise and in terms of your mixture of arts and science that is, you know, a very fair statement, and probably if we admit it is not a definitive science, we are probably on safer ground to begin with. What we did to sample was to take a list of establishments selected by a management consultant firm in Canada. They survey all the known establishments in the country and they . . .

Mr. Hawkes: Any size?

Mr. Betcherman: Of any size, yes, any physical operation in the country. They admit it is not the entire population of establishments in Canada; they say it is about ninety-five per cent. The list is about 500,000 establishments. It is hard to get an idea on whether or not their estimate of their omissions is right. Other researchers who have used it have guessed it might miss ten per cent of the establishments in the country. What we did was eliminate the public sector and then we simply drew a random sampling.

Mr. Hawkes: Your document says you eliminated the agricultural segment as well.

Mr. Betcherman: And agricultural as well, yes.

Mr. Hawkes: Just those two sectors were eliminated. Can you give us some sense of how many of those 500,000 firms disappeared through that elimination process of sampling.

Mr. Betcherman: Okay. This is going back quite a while, and I cannot give you a definitive answer now. Definitely fewer than ten per cent.

Mr. Hawkes: Okay. So, you started with a full population of 450,000.

Mr. Betcherman: More or less. We wanted 4,000 establishments, so the computer just selected every . . . It randomizes the list and it just selected every eleventh, or whatever the number is that divides into 450,000 yielding 4,000. We selected less than one per cent.

Mr. Hawkes: Yes. Okay. Then you did send out a survey document to 4,000?

Mr. Betcherman: Yes, so we had between thirty-five and forty per cent response rate.

Mr. Hawkes: Okay. So, the first source of bias is the self-selected nature?

Mr. Betcherman: Yes.

Mr. Hawkes: In your original 4,000, or your 450,000, do you have characteristics of size say for instance, and . . .

Mr. Betcherman: Yes.

• 2035

Mr. Hawkes: Is this self-selection process related to size? Did you get a higher than normal response rate from larger firms as opposed to smaller firms?

[*Traduction*]

grand nombre de sociétés qu'il n'est indiqué. Pouvez-vous me donner des précisions à ce sujet?

M. Betcherman: Très bien. Je vais vous expliquer rapidement notre méthode. C'est une question pertinente, et vous avez assez raison de dire qu'il s'agit d'un mélange de science et de littérature; si nous reconnaissons qu'il ne s'agit pas d'un document absolument scientifique, nous risquons sans doute moins de nous tromper. Pour établir notre échantillon, nous avons pris une liste d'établissements choisis par un cabinet de conseillers en gestion du Canada. Ce cabinet fait des enquêtes sur tous les établissements connus du pays . . .

M. Hawkes: De toutes les tailles?

M. Betcherman: De toutes les tailles, oui, toutes les installations du pays. On reconnaît que cela ne représente pas tous les établissements du Canada, mais environ 95 p. 100 d'entre eux. La liste contient environ 500,000 établissements. Il est difficile de savoir si cette évaluation est juste. D'autres chercheurs qui l'ont utilisée estiment que cette liste exclut environ 10 p. 100 des établissements du pays. Nous avons éliminé le secteur public, puis nous avons simplement pris un échantillon au hasard.

M. Hawkes: Vous dites dans votre document que vous avez aussi éliminé le secteur agricole.

M. Betcherman: C'est juste.

M. Hawkes: Vous n'avez éliminé que ces deux secteurs. Pouvez-vous nous dire combien de ces 500,000 sociétés ont été éliminées au cours de l'échantillonnage?

M. Betcherman: Très bien. Cela remonte assez loin, et je ne peux pas vous donner de réponse précise. Sûrement moins de 10p.100.

M. Hawkes: Très bien. Vous avez donc commencé avec un total de 450,000.

M. Betcherman: Plus ou moins. Nous en voulions 4,000, et l'ordinateur n'a donc choisi que . . . L'ordinateur choisit au hasard dans la liste tous les onzièmes, ou le dénominateur qu'il faut pour obtenir 4,000 à partir de 450,000. Nous en avons choisi moins de 1p.100.

M. Hawkes: Oui. Très bien. Vous avez ensuite envoyé un questionnaire à ces 4,000 établissements?

M. Betcherman: Oui, et nous avons reçu des réponses de 35 à 40 p. 100 d'entre eux.

M. Hawkes: Très bien. Le premier accroc à l'objectivité vient donc du fait que les entreprises avaient le choix de répondre?

M. Betcherman: Oui.

M. Hawkes: Les 4,000 ou 450,000 établissements de la liste initiale sont-ils groupés par taille, par exemple, et . . .

M. Betcherman: Oui.

M. Hawkes: Y a-t-il un rapport entre les sociétés qui ont répondu au questionnaire et leur taille? Les grandes sociétés ont-elles répondu en plus grand nombre que les petites?

[*Text*]

Mr. Betcherman: Okay, my response to that will have to be impressionistic. We were given information on each establishment that we mailed out to and that included a size code. We found when we received the returns that the size code was often wrong. So, that sort of rendered invalid an accurate identification of the size distribution before we sent it out. My impression is that we abtained a higher response rate from the big firms than from the very small firms.

Mr. Hawkes: That would logically follow, in the sense that . . .

Mr. Betcherman: Yes.

Mr. Hawkes: . . . they had more resources, perhaps, or a more specialized group which might respond to your questions.

Mr. Betcherman: And they are also there where the address indicates. There is a much higher likelihood of the envelope getting to a company which is addressed correctly on the mail tag. With the turnover of small business in this country, the annual survey from which we obtained the list would include a certain percentage of establishments that are either no longer there or had moved to a different address. They would tend to be smaller ones too, which would be another minus.

Mr. Hawkes: Okay. Did you have a scientific, logical reason of some kind for the random versus cluster sample?

Mr. Betcherman: Well, we talked about doing some stratified or cluster sample. Essentially, though, what we wanted for our purposes—and again I would like to point out that we never wanted it to become an inventory of occupational demand in Canada—was basically an overview or some impression of the imbalances in the country and the responses of industry to them. We wanted to get this cross-sectional view of the situation if we could so, after thinking about it, we concluded that a simple, random, sample would suit our purposes as well as any complicated or sophisticated cluster sample.

Mr. Hawkes: One of the statements that you made was that you are reasonably satisfied that it is representative of geography and industry.

Mr. Betcherman: Yes. Right.

Mr. Hawkes: The first thing that hits me in your data is that you had a higher proportion of firms from Alberta than you did from B.C. and, certainly, the population would suggest that there should be somewhere approaching two times as many firms in B.C. as in Alberta—so that figure is reversed geographically. How can you square that with your sense that it is representative graphically?

Mr. Betcherman: Well, again, it has been a while since I went over the original data. In terms of the distribution of establishments by province, I do not recollect British Columbia having twice as many establishments as Alberta. In addition, there is another problem which confounds that which is that the only other source of establishment numbers that I know of is Statistics Canada with the E.S. survey and that organizes their establishments in a bit different way from the list that we

[*Translation*]

M. Betcherman: Je dois vous répondre de façon imprécise. Nous avions des renseignements sur chacun des établissements auxquels nous avons envoyé un questionnaire, notamment un code relié à la taille des entreprises. Lorsque nous avons reçu les réponses, nous avons constaté que ce code était souvent faux. La répartition selon la taille des entreprises que nous avions faite avant l'envoi des questionnaires n'était donc plus valable. J'ai l'impression que nous avons reçu davantage de réponses des grandes entreprises que des très petites.

M. Hawkes: Ce serait logique, en ce sens que . . .

M. Betcherman: Oui.

M. Hawkes: . . . elles ont peut-être plus de ressources ou un groupe spécialisé pour répondre à vos questions.

M. Betcherman: Elles sont aussi plus faciles à trouver. Il est beaucoup plus certain que l'enveloppe atteindra son destinataire. Étant donné l'ouverture et la fermeture des petites entreprises au pays, le relevé annuel dont nous avons tiré notre liste contenait sans doute un certain pourcentage d'établissements qui n'existaient plus, ou qui avaient déménagé à une autre adresse. Ce sont le plus souvent les petites entreprises, ce qui joue encore en leur défaveur.

M. Hawkes: Très bien. Aviez-vous une raison logique, scientifique, pour choisir de faire un échantillon au hasard plutôt que regroupé par catégorie?

M. Betcherman: Nous avions pensé faire un échantillon par groupe ou par catégorie. Mais notre objectif—je signale encore une fois que nous n'avons jamais voulu faire un inventaire de la demande en matière d'emploi au Canada—était d'obtenir une idée d'ensemble ou un tableau des déséquilibres dans ce secteur, au Canada, et de ce que faisait l'industrie pour les corriger. Nous voulions obtenir un profil transversal de la situation, et après réflexion, nous avons conclu qu'un échantillon simple pris au hasard nous permettrait d'atteindre notre objectif aussi bien qu'un échantillon par groupe, compliqué ou perfectionné.

M. Hawkes: Vous estimez que cette enquête représente assez bien les diverses régions du pays et les diverses industries.

M. Betcherman: Oui. C'est juste.

M. Hawkes: La première chose qui me frappe dans vos données, c'est qu'un plus grand nombre de sociétés de l'Alberta y sont représentées que de sociétés de la Colombie-Britannique, et pourtant, selon la population, il devrait y en avoir près de deux fois plus de la Colombie-Britannique que de l'Alberta—ce chiffre est donc en proportion inverse de la géographie. Comment pouvez-vous donc dire que votre étude représente bien les diverses régions?

M. Betcherman: Encore une fois, il y a pas mal de temps que j'ai examiné les données initiales. Pour ce qui est de la répartition des établissements par province, je ne me souviens pas que la Colombie-Britannique ait été représentée par deux fois plus d'établissements que l'Alberta. En outre, une autre chose prête à confusion, c'est que la seule autre source de données sur les établissements, à ma connaissance, ce sont les études sur l'emploi faites par Statistique Canada, qui groupent

[*Texte*]

got them from. That makes it hard to make totally strict comparisons of them. So, logic would tell me that B.C. would have more than Alberta, although twice as many seems to be a bit high.

In terms of general regional distribution, though, we were fairly satisfied with the representations.

Mr. Hawkes: Let us go to the industry side. What is your comparison base? To be able to make the statement that you are represented on the industry side, are you going back to your original 500,000 or are you going to a Stats-Can source of reference?

Mr. Betcherman: Well, we looked at both. It is very similar to the Stats-Can distribution for industry.

Mr. Hawkes: So you can have your data-base structured on the number of employees in the different industries or you can have it on the number of firms. Some industries tend to be large, some industries tend to be small. What are we dealing with here? Established firms?

Mr. Betcherman: Establishments, yes.

Mr. Hawkes: What is the discrepancy then from the number of employees? Where might your representation be overestimating, if we were to suggest say, that our concern as a task force is employees not firms, where might we be going wrong through that translation?

• 2110

Mr. Betcherman: In terms of the distribution of employees, rather than establishments.

Mr. Hawkes: Yes. In other words, you have about 2 per cent in mining; 2 per cent of your firms that responded came from the mining sector. What percentage of Canadians are employed in the mining sector?

Mr. Betcherman: I would have to get back to you with that information. I do not have it on me. Larger than that, given the average size of mining establishments, which logic would say would be much higher.

Mr. Hawkes: Okay.

Mr. Betcherman: The criticisms you are making of the sampling are justified. When I first started setting up this study we went to government agencies that are concerned with data collection and a lot of the concerns that you mention were brought out, and I was essentially discouraged from doing this for the caution that I could never hope to accurately reflect the Canadian reality. What we concluded was that they were probably right, we could not come right on, especially given a sample, as you are talking of, in terms of a couple of thousand. What we concluded, however, was that that was the only type of survey that we were capable of doing—it is not our mandate to do a larger one—and in the absence of any alternative data sources it was a worthwhile exercise, given the imperfections.

[*Traduction*]

les établissements un peu différemment de la liste dont nous nous sommes servi. Cela rend les comparaisons strictes assez difficiles. Logiquement, la Colombie-Britannique devrait être représentée par un plus grand nombre que l'Alberta, mais deux fois plus me semble un peu élevé.

Du point de vue de la répartition selon les régions, cependant, nous sommes assez satisfaits.

M. Hawkes: Parlons de l'industrie. Quel est votre point de comparaison? Pour affirmer que votre enquête est représentative de l'industrie, vous reportez-vous aux 500,000 établissements initiaux ou à Statistique Canada?

M. Betcherman: Aux deux. La répartition selon l'industrie est à peu près semblable à celle de Statistique Canada.

M. Hawkes: Vos données peuvent donc être fondées sur le nombre d'employés dans les différents secteurs de l'industrie ou sur le nombre de sociétés. Certaines industries sont plus grandes que d'autres. De quoi s'agit-il ici? De sociétés bien établies?

M. Betcherman: D'établissements, oui.

M. Hawkes: Quelle différence cela fait-il, en comparaison du nombre d'employés? Où est le danger de surévaluation, si nous disons par exemple que notre groupe s'intéresse aux employés et non aux sociétés, quelles erreurs cela peut-il engendrer?

M. Betcherman: Si on tient compte de la répartition des employés, et non des établissements.

M. Hawkes: Oui. En d'autres termes, si on a environ 2 p. 100 dans l'industrie minière, 2 p. 100 des sociétés qui ont répondu au questionnaire étaient du secteur minier. Quel pourcentage de Canadiens sont employés dans le secteur minier?

M. Betcherman: Il faudra que je vous fournisse ces renseignements plus tard. Je ne les ai pas ici. Un pourcentage plus élevé, étant donné la taille moyenne des établissements miniers, ce qui, en toute logique, donnerait un pourcentage beaucoup plus élevé.

M. Hawkes: Très bien.

M. Betcherman: Vos critiques de notre échantillonnage sont justifiées. Lorsque j'ai commencé à organiser cette enquête, nous nous sommes adressés à des organismes gouvernementaux qui s'occupent de recueillir des données, et un grand nombre des écueils que vous avez mentionnés m'ont été signalés. En fait, on m'a presque découragé de faire cette enquête, me disant que je ne pourrais jamais obtenir une image réelle de la situation canadienne. Nous avons reconnu que c'était vrai, que nous ne pouvions pas avoir une image parfaitement fidèle, surtout, comme vous l'avez dit, à partir de l'échantillon de 2,000. Mais comme c'était la seule enquête que nous pouvions faire—notre mandat ne nous permettait pas d'en faire une plus grande—et comme il n'existait pas d'autres sources de renseignements, nous avons conclu qu'il s'agissait d'un travail utile, malgré ses imperfections.

[*Text*]

Mr. Hawkes: I would agree with you that it is potentially a worthwhile exercise, but I want to get on the record a much better sense of caution, because this is a document that will sit with this committee and may in fact influence our final report. I think we should do it with our eyes open rather than shut.

Mr. Betcherman: Fair enough.

Mr. Hawkes: Half the firms report hiring difficulties. I am interested in, really, your survey question and how you scored it. If a firm reported hiring difficulties in one position, are they then included?

Mr. Betcherman: In that half, definitely.

Mr. Hawkes: They are in that half.

Mr. Betcherman: Yes.

Mr. Hawkes: So it could be as little as one person.

Mr. Betcherman: Right, and if the firm has 5,000 establishments that obviously is not very significant. If a firm has 5,000 employees that is obviously not a very significant statistic.

Mr. Hawkes: Okay, so we have got that danger there. There is a shrinkage factor here—I call it a shrinkage factor—of about 6, maybe 7, per cent, where they have had difficulty in the past but they do not anticipate it in the future.

Mr. Betcherman: Yes.

Mr. Hawkes: Was there anything in your questionnaire, any data that you have, that might account for that shrinkage factor? Why do they not anticipate the difficulty in the future?

Mr. Betcherman: Again, I am relying more on logic than anything else. What I have concluded on the basis of that is that more than anything else that shrinkage factor probably represents a small segment of the sample which is uncertain about the future. Accordingly, while they had difficulties in the past and they were willing to report them, they would have enough uncertainty about the future, or have not looked at the future enough, to state that they anticipated difficulties. So I would view it, not really as an indication that we can expect the shortage problem to diminish, but rather a reflection of an uncertainty on the part of some firms to state that they anticipate difficulties.

Mr. Hawkes: That is a pretty big leap. Was there a question that would enable you to answer my question, or . . .

Mr. Betcherman: We asked them to look back and to report hiring difficulties and then following that to look forward and to anticipate hiring difficulties.

Mr. Hawkes: So it was a yes-no type of response?

Mr. Betcherman: It was two-part; an initial yes-no and a second part to detail the actual skills and the numbers and . . .

Mr. Hawkes: If they said yes then they were to identify the shortages for you.

Mr. Betcherman: Yes.

[*Translation*]

M. Hawkes: C'est sans doute un travail qui peut être utile, mais je tiens à faire preuve d'une plus grande prudence, car ce document restera au Comité et aura peut-être même une influence sur notre rapport final. Il est préférable, à mon avis, de garder les yeux ouverts.

M. Betcherman: C'est fort raisonnable.

M. Hawkes: La moitié des sociétés se plaignent de difficultés d'embauche. Je voudrais savoir comment vous avez noté votre questionnaire d'enquête. Lorsqu'une société signalait des difficultés d'embauche pour un poste, était-elle comprise dans ce nombre?

M. Betcherman: Dans cette moitié, certainement.

M. Hawkes: Elle est comprise dans cette moitié.

M. Betcherman: Oui.

M. Hawkes: Il peut donc ne s'agir que d'une seule personne.

M. Betcherman: Oui, et si cette société a 5,000 employés, cela n'est évidemment pas très important. Dans une société qui emploie 5,000 personnes, cela ne représente évidemment pas un chiffre important.

M. Hawkes: Très bien, c'est donc un risque. Il y a un facteur de diminution—c'est une expression à moi—de 6 et peut-être 7 p. 100 de sociétés qui ont eu des difficultés par le passé, mais qui n'en prévoient pas à l'avenir.

M. Betcherman: Oui.

M. Hawkes: Votre questionnaire, vos données, tiennent-ils compte de ce facteur de diminution? Pourquoi ces sociétés ne prévoient-elles pas de difficultés dans l'avenir?

M. Betcherman: Encore une fois, je m'appuie sur la logique avant tout. J'en suis arrivé à la conclusion que ce facteur de diminution représente probablement une petite partie de l'échantillon qui envisage l'avenir avec incertitude. Ainsi, ces sociétés ont eu des difficultés par le passé et ont bien voulu les signaler, mais elles sont assez incertaines quant à l'avenir, ou ne l'ont pas prévu avec assez de précisions, pour déclarer qu'elles prévoient des difficultés. Cela n'est donc pas, selon moi, une indication que le problème de pénurie va diminuer, mais plutôt que certaines sociétés sont trop incertaines de l'avenir pour dire qu'elles prévoient des difficultés.

M. Hawkes: C'est un bien grand saut à faire. Votre questionnaire contenait-il une question qui vous permette de répondre ainsi, ou . . .

M. Betcherman: Nous avons demandé aux sociétés de signaler les difficultés d'embauche qu'elles ont connu par le passé, et ensuite, de prévoir si elles envisageaient de telles difficultés dans l'avenir.

M. Hawkes: C'était donc une réponse du genre oui ou non?

M. Betcherman: C'était une réponse en deux parties; un oui ou un non, puis une description détaillée des métiers et des nombres . . .

M. Hawkes: Si elles répondaient oui, elles devaient identifier les pénuries.

M. Betcherman: Oui.

[*Texte*]

Mr. Hawkes: If they said no, then you had no question as to why they thought the situation would be different in the future. So you really have no data on that shrinkage factor.

Mr. Betcherman: No.

Mr. Hawkes: Okay. One of the statements that you make with some assertion is that the manufacturing sector and the mining sector are the two areas that your survey identifies as being in the most trouble. I did a little projection from your 2.1 per cent in the mining sector which gives you 27 firms, and I believe that we have things like coal mining, nickel . . .

Mr. Betcherman: Sure, it goes across the board.

Mr. Hawkes: . . . oil industry, a tremendous variety of industries represented here.

• 2045

Mr. Betcherman: Right.

Mr. Hawkes: It seems to me 27 firms of that kind in this whole country—to go the step farther and assert that this is an area in difficulty . . .

Mr. Betcherman: I think if it had come up with retail trade on the basis of 27 firms showing a high percentage of establishments reporting hiring difficulties, I would have shied away from making that statement. Armed with other sources of information which pointed to a serious imbalance situation for mining operations, I decided to accept the high proportion of firms reporting hiring difficulties as in fact reflecting a reality, even though it was based on a very small sample. But your point, again, is quite right. It is a small number of firms to make a sweeping statement.

The Chairman: Mr. Hawkes. Shall I come back to you later or do you want just to finish up what you are doing?

Mr. Hawkes: Could I just ask one more question before we are off? I was going to wind down, anyway.

The Chairman: Okay.

Mr. Hawkes: In your opening remarks, you made statements about the supply side; that there is no surplus of people except in the one industry. I do not know how you could have a data base on the supply side.

Mr. Betcherman: Would you repeat that?

Mr. Hawkes: No surplus of people with particular skills sitting out there somewhere and not being matched. In other words, you make fairly strong statements about mobility not being the answer. I could see nothing in your survey or in your procedures that would deal with the supply side.

Mr. Betcherman: Some of the statements I made in the introduction were based not solely on the results of this survey. You are quite right. The survey arms me with no information to make that statement save the relatively insignificant role the establishments attribute to mobility as a solution to their problem.

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: We will go back to you.

[*Traduction*]

M. Hawkes: Si elles répondaient non, vous ne leur demandiez pas pourquoi elles estimaient que la situation serait différente à l'avenir. Vous n'avez donc pas de données sur ce facteur de diminution.

M. Betcherman: Non.

M. Hawkes: Très bien. Vous affirmez notamment avec assez d'assurance que c'est dans le secteur de la fabrication et dans le secteur des mines que les difficultés sont les plus grandes, selon votre enquête. J'ai fait quelques projections à partir de vos 2.1 p. 100 du secteur minier, ce qui vous donne 27 sociétés, et il y a dans ce secteur la houille, le nickel . . .

M. Betcherman: Bien sûr, cela englobe tout.

M. Hawkes: . . . l'industrie pétrolière, une grande variété d'industries y sont représentées.

M. Betcherman: Très bien.

M. Hawkes: Il me semble que se fonder sur 27 sociétés de ce genre dans le pays pour affirmer qu'il s'agit d'un secteur en difficulté . . .

M. Betcherman: S'il s'agissait de 27 sociétés engagées dans le commerce de détail, dont un pourcentage élevé aurait des difficultés, à embaucher du personnel, j'hésiterais à faire cette affirmation. Mais comme d'autres sources d'information indiquent un grave déséquilibre dans le secteur minier, le pourcentage important de sociétés qui se plaignent de difficultés de ce genre me paraît traduire une réalité, même s'il s'agit d'un échantillon très mince. Mais vous avez tout à fait raison, c'est un trop petit nombre de sociétés pour porter un jugement d'ensemble.

Le président: Monsieur Hawkes, dois-je vous inscrire pour un autre tour, voulez-vous terminer maintenant?

M. Hawkes: Puis-je poser encore une question? J'allais terminer, de toute manière.

Le président: Bien.

M. Hawkes: Dans votre exposé, vous avez parlé de l'offre; selon vous, il n'y a pas de spécialistes en excédent, sauf dans un secteur de l'industrie. Je ne comprends pas comment vous pouvez avoir des données sur l'offre.

M. Betcherman: Pourriez-vous répéter?

M. Hawkes: Il n'y a pas de spécialistes qui ne trouvent pas d'emploi. En d'autres termes, selon vous, la mobilité n'est pas la solution. Rien, dans votre étude, ni dans vos procédés, ne semble porter sur l'offre.

M. Betcherman: Vous avez tout à fait raison, certaines des affirmations que je fais dans mon exposé ne sont pas fondées uniquement sur les résultats de cette étude. Celle-ci ne fournit aucune donnée permettant de faire une telle affirmation, sauf le rôle relativement négligeable que les établissements attribuent à la mobilité pour résoudre ce problème.

M. Hawkes: Merci, monsieur le président.

Le président: Nous reviendrons à ce point.

[*Text*]

Before we move to the next questioner, Mr. Tobin, I need a quick vote on a subject. Originally the committee authorized the Committees Branch to print 1,000 copies of our *Minutes of Proceedings*. It seems we are getting a larger demand than that from groups across the country, and I need a motion that would authorize us to increase that number from 1,000 to 1,500.

Mr. McDermid: I move that we increase the copies of our *Minutes of Proceedings* from 1,000 to 1,500.

Motion agreed to.

The Chairman: Well, then, I would like to remind the committee that this is a very important anniversary in the history of democracy and liberty, the 191st anniversary of the storming of the Bastille, and the fourth anniversary of the abolition of capital punishment.

An hon. Member: There are going to be a yea and a boo in there.

The Chairman: I knew that would get you.

Brian Tobin.

Mr. Tobin: Mr. Chairman, I do not have the same kind of expertise as the previous questioner, Mr. Hawkes, on the method used to conduct the survey, so I will have to take what I see at face value and ask questions from that perspective.

I was interested that you identified, again, the mining and manufacturing sector as the area most greatly affected by the labour shortages, and I am interested in some of the responses you got. Aside from the lack of training programs and our inability, you pointed out early on in your statements, to forecast labour demands, is a significant part of the problem, do you believe—do you accept that there is a crisis in the mining and manufacturing area; and is a significant part of the problem in that area a reflection, perhaps—what you got in your responses would be interesting—of Canadians' dislike of a particular kind of work? In other words, when you sent out your survey and there were indications there were problems in that sector, what were the reasons given for finding . . . ?

• 2050

Mr. Betcherman: You have tapped something that definitely came through in the survey which was the fact employers to a significant number complained that they could not get Canadians to do work that they would describe as hard manual work. That comment came through a lot. Now there should not be a confusion with that issue and the lack of skills issue in the sense that a lot of these shortages are the result of a lack of people who would have had to take quite a bit of time to develop expertise. So these recurring comments that Canadians just were not interested in doing dirty work with their hands does not really directly speak to the cause of that problem.

Mr. Tobin: Was that a significant comment from that sector, the mining and manufacturing sector?

Mr. Betcherman: Yes.

Mr. Tobin: I notice you say that not all shortages can be accurately described as skill shortages. The problem lies in the

[*Translation*]

Avant de passer au prochain intervenant, M. Tobin, j'aimerais que vous vous prononciez rapidement sur une question. Au début, le Comité a autorisé la Direction des comités à imprimer 1,000 exemplaires de notre procès-verbal. Il semble que la demande de groupes de tout le pays dépasse ce nombre, et quelqu'un devra proposer que nous relevions ce chiffre de 1,000 à 1,500.

M. McDermid: Je propose que le nombre d'exemplaires du compte rendu de nos délibérations passe de 1,000 à 1,500.

La motion est adoptée.

Le président: Je rappelle au Comité que nous célébrons aujourd'hui un très important anniversaire dans l'histoire de la démocratie et de la liberté, le 191e anniversaire de la prise de la Bastille, et le 4e anniversaire de l'abolition de la peine de mort.

Une voix: On peut s'attendre à de l'action.

Le président: Je savais que vous réagiriez.

Brian Tobin.

M. Tobin: Monsieur le président, je ne suis pas aussi bien renseigné que celui qui m'a précédé, M. Hawkes, sur la méthode utilisée pour ce relevé; je le prendrai donc comme il est et je poserai mes questions à partir de là.

Vous dites que ce sont les secteurs des mines et de la fabrication qui sont le plus durement touchés par la pénurie de main-d'œuvre, et j'aimerais savoir comment vous expliquez cela. Outre l'absence de programmes de formation et l'impossibilité où nous sommes, comme vous l'avez signalé au début de votre déclaration, de prévoir la demande de main-d'œuvre, croyez-vous que les secteurs des mines et de la fabrication sont en crise? Les réponses que vous avez obtenues nous éclaireraient peut-être à ce sujet; ce problème découle-t-il, par exemple, de l'aversion des Canadiens pour certains emplois? En d'autres termes, lorsque vous avez constaté, au cours de votre relevé, qu'il y avait des difficultés dans ce secteur, quelles raisons a-t-on fournies?

M. Betcherman: Vous mettez le doigt sur une réalité qui a été mise à jour par cette étude: un nombre important d'employeurs se plaignent de ne pouvoir trouver de Canadiens pour faire les travaux manuels pénibles. Beaucoup s'en sont plaints. Mais il ne faut pas confondre cet aspect avec la pénurie de spécialistes, car cette pénurie de main-d'œuvre concerne des gens qui ont consacré pas mal de temps à acquérir une formation. Le fait que les Canadiens ne veulent tout simplement pas se salir les mains n'explique pas ce problème.

M. Tobin: Cette observation revenait-elle souvent dans le secteur des mines et de la fabrication?

M. Betcherman: Oui.

M. Tobin: Vous dites qu'on ne peut pas décrire toutes les pénuries de main-d'œuvre comme des pénuries de spécialistes.

[*Texte*]

failure to attract, to begin with, and then to retain workers. Again I am interested in knowing, in that sector you had 27 respondents, how many of those respondents cited that as a reason?

Mr. Betcherman: In terms of actual numbers, again at this time I cannot answer that. Again I would like to stress what I just mentioned in terms of what we are actually calling skill shortages: an apparent dislike on the part of Canadians to do hard manual work, is not necessarily the cause of that shortage. In terms of identifying the number of mining companies that had mentioned that particular comment, I do not know if that would clear up anything in regards to why the shortages are there.

In terms of manufacturing, perhaps more than mining, the comment was brought forward. However I think it has to be considered for the unskilled jobs more than the skilled jobs.

Mr. Tobin: What were employers, particularly those who said that Canadians did not want to do that kind of dirty work, saying about the immigration laws? Were they saying that we should open the doors? Did they express a desire to be able to draw more on people outside the country?

Mr. Betcherman: I think on the part of a great many employers that sentiment was expressed.

Mr. Tobin: That was expressed?

Mr. Betcherman: Yes, but those were not necessarily the same employers who said Canadians do not want to do dirty manual work, but it was a comment that came through a number of times.

Mr. Tobin: I just want to ask you one other very general question. You stated first of all we do not have a regular continuous analysis of labour market conditions and then you mentioned the monthly labour review in the U.S. I believe that is done by the U.S. government. Who do you think should provide that kind of information in Canada? If you tell me government, then do you think there is a danger there? Can government do it objectively and can government do it best?

Mr. Newton: An interesting question. Let me begin by saying that my perception of that problem is that there is a good deal of expertise in the labour field around, but it is really scattered at the moment. There are some institutions that are doing this kind of work at the moment: Statistics Canada itself does some, they have a research group that handles the monthly labour force survey; there is some work that goes on at the Economic Council of Canada, but that is occasional, it is not regular; there is work going on in the Department of Employment and Immigration, and also at Labour Canada.

The problem I see is that it is a kind of fragmentary effort. What would be nice would be to see a more centralized effort. Whether or not Statistics Canada is the appropriate place I am not sure. Their American counterpart in the U.S. Bureau of Labour Statistics but there the data collection and dissemination function tends to be a little more specialized—there is that bureau that looks after labour information generally.

[*Traduction*]

Le problème réside dans la difficulté d'attirer les travailleurs et de les garder. Sur les 27 entreprises de ce secteur qui ont répondu à votre enquête, combien ont cité cette raison?

M. Betcherman: Je ne peux pas vous dire le chiffre exact. Je répète ce que je viens de dire au sujet de ce que nous appelons une pénurie de spécialistes: ce n'est pas nécessairement parce que les Canadiens répugnent aux travaux manuels pénibles que cette pénurie existe. Quant à savoir combien de sociétés minières ont fourni cette réponse, je ne sais pas si c'est cela expliquerait l'existence de cette pénurie.

Cette explication a été avancée plus souvent dans le secteur de la fabrication que dans celui des mines. Toutefois, elle est plus pertinente dans le cas des travailleurs non spécialisés que dans celui des spécialistes.

M. Tobin: Que pensaient les employeurs, surtout ceux qui se plaignaient que les Canadiens ne voulaient pas se salir les mains, des lois de l'immigration? Étaient-ils en faveur d'une libéralisation? Voudraient-ils avoir davantage accès à la main-d'œuvre étrangère?

M. Betcherman: Beaucoup d'employeurs ont exprimé cet avis.

M. Tobin: Ils en ont parlé?

M. Betcherman: Oui, mais pas nécessairement ceux qui se plaignaient que les Canadiens répugnaient à certaines tâches. Quelques-uns ont exprimé cet avis.

M. Tobin: Encore une question très générale. Vous dites que nous ne faisons pas d'analyse continue du marché de la main-d'œuvre, alors qu'une telle analyse est faite tous les mois aux États-Unis, par le gouvernement américain, je crois. Selon vous, qui devrait fournir ces renseignements au Canada? Si c'est le gouvernement, ne croyez-vous pas qu'il y a là un risque? Le gouvernement peut-il le faire objectivement et est-il le mieux placé pour le faire?

M. Newton: C'est une question intéressante. Selon moi, il y a pas mal de compétences en ce domaine, mais elles sont très dispersées. Quelques établissements s'occupent de ce genre de recherche: Statistique Canada a un groupe de recherche qui effectue des relevés mensuels de la main-d'œuvre; le Conseil économique du Canada fait également quelques recherches, mais pas d'une façon régulière; d'autres recherches se font au ministère de l'Emploi et de l'Immigration et au ministère du Travail du Canada.

Le problème, c'est qu'il s'agit d'efforts dispersés. Il serait bon de centraliser ces travaux. J'ignore cependant si Statistiques Canada est le bon endroit pour le faire. Le bureau qui fait ce travail aux États-Unis est le U.S. Bureau of Labour Statistics, mais la cueillette et la diffusion des données y sont davantage spécialisées . . . ce bureau s'occupe de l'information relative à la main-d'œuvre en général.

[*Text*]

• 2055

I guess if you were to ask me what I would like to see, I would certainly like to see a capability to look at this kind of information collectively. At the moment, labour market information is scattered and the kind of research that emantes from it is crucial.

Mr. Tobin: Who should provide that capability?

Mr. Newton: I do not know; I honestly do not. As I say, I am not sure whether . . .

The Chaiman: But you think it should be centralized?

Mr. Newton: Yes, I do.

Mr. Tobin: Just one quick question, Mr. Chairman, one last question.

Can you tell us whether you have done any comparative analysis between the situation in Canada versus, say, the U.S. with regard to skill shortages in Canada versus the U.S., and whether or not Canada is less or more successful than the U.S. in dealing with this problem.

Mr. Newton: We have not, so far; but there is some work being done in our group, right now, which should give us some sort of feel for the comparative situation. It is our hope to look at the situation in the U.S.—we have some information for the U.S.—and we want to look at the situation in Western Europe, as well. But I anticipate that some, at least impressionistic, material will be ready within a couple of months on that.

Could I please just say one thing about your question on immigration. I think, there, the perceptions of the drying-up of the immigration flow which we have relied on for a lot of the skilled trades is not so much that there has been any tremendous regulatory clamping down but rather that, frankly, because of our very high and very resilient unemployment rate in this country, the perceptions abroad of the relative attractiveness of Canada have changed very considerably. If you are sitting in western Europe and you have the kind of skills which we desperately need here, Canada is no longer the kind of prospect that it used to be.

Mr. McDermid: I am sorry, Mr. Chairman, I hate to bootleg, but . . .

The Chairman: As long as you do not bootleg too long.

Mr. McDermid: . . . but the new Immigration Act has, since 1978, cut off a lot of good tradesmen from coming to this country. I run into that every day in my constituency office, so I will not buy that.

The Chairman: That is a political comment which is in dispute . . .

Mr. McDermid: No, it is not a political comment.

The Chairman: Sure it is; but there is nothing wrong with that.

Mr. McDermid: You are damn right there is nothing wrong with it; but it is not: it is a fact, politics aside.

[*Translation*]

Si vous me demandez mes préférences, j'aimerais qu'un service centralisé soit chargé de ce genre d'information. A l'heure actuelle, l'information sur le marché de la main-d'œuvre est dispersée, et les recherches à ce sujet sont d'une importance spéciale.

M. Tobin: Qui devrait fournir ce service?

M. Newton: Je l'ignore; je ne le sais vraiment pas. Encore une fois, je ne suis pas certain que . . .

Le président: Mais selon vous, ce service devrait être centralisé?

M. Newton: Oui.

M. Tobin: Une dernière question rapide, monsieur le président.

Avez-vous fait une analyse comparative des situations canadiennes et américaines en ce qui concerne la pénurie de spécialistes et savez-vous si le Canada se débrouille mieux ou moins bien que les États-Unis face à ce problème?

M. Newton: Pas jusqu'à maintenant; mais notre groupe a entrepris des travaux qui devraient nous aider à faire cette comparaison. Nous espérons étudier la situation aux États-Unis—nous avons certains renseignements à ce sujet—ainsi qu'en Europe de l'Est. Nous aurons sans doute d'ici à deux mois une description au moins générale de la situation.

Permettez-moi de répondre à votre question sur l'immigration. La baisse du nombre des immigrants qui remplissaient traditionnellement les postes de spécialistes dans notre pays n'est pas tant due au renforcement des règlements qu'au taux de chômage très élevé et persistant qui rend le Canada beaucoup moins attrayant pour les étrangers. Pour les Européens de l'Ouest qui possèdent les compétences dont nous avons désespérément besoin, le Canada n'est plus la terre promise qu'il était.

M. McDermid: Excusez-moi, monsieur le président, je n'aime pas être dans l'illégalité, mais . . .

Le président: Pourvu que vous n'y restiez pas trop longtemps.

M. McDermid: . . . mais la nouvelle Loi sur l'immigration de 1978 empêche beaucoup de bons spécialistes de venir au Canada. Ce problème m'est signalé tous les jours dans ma circonscription; je n'accepte donc pas cette explication.

Le président: C'est une prise de position politique qui peut être mise en doute . . .

M. McDermid: Non, ce n'est pas une prise de position politique.

Le président: Bien sûr que si; mais il n'y a rien de mal à cela.

M. McDermid: Bien sûr qu'il n'y a rien de mal à cela; mais ce n'en est pas une: c'est un fait, abstraction faite de toute politique.

[*Texte*]

The Chairman: I dispute it: therefore it is in dispute.

Mr. Newton: No, but from the pure economic point of view, I think it is true that Canada's unemployment rate is one of the highest in the industrialized world, and from a standpoint simply of economics, I think that is a factor which must significantly affect the immigration of skilled tradesmen.

Mr. Tobin: It seems to me, Mr. Chairman, that we have heard that comment before in this committee from other groups.

Mr. Betcherman: I would like to mention one more fact in this area. Although the changes in immigration policy in the last couple of years may well have made a difference, we have followed the immigration statistics on immigrants intended for the labour force in Canada by particular skills and we find that, not only across the board but also in the particular skills that apparently are in short supply, there has been a secular decline in the numbers coming into Canada. We trace it back to 1974—we have seen a secular decline since then. So that speaks of something else other than a change of policy very recently.

The Chairman: Since the committee started, we have had two other members join us: David Orlikow from Winnipeg, who is the NDP critic in this field, and John McDermid from Brampton; and I want to make it clear that when I said that Mr. McDermid's comment was political, I did not mean partisan: I merely meant that it was an analysis from a political point of view on which there was some difference of opinion.

David, it is your turn.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, let me begin by saying that I am, to put it mildly, very disapointed with the submission we have had from the Economic Council. We are not experts in doing surveys, so whether your figures are exactly right or somewhat different from the figures we would get from some other group, to me is not very important; yet what you have told us today is essentially the same thing we have heard in every submission we have had and, I am sure, in every submission we are going to get from now on in. There are tremendous shortages of skilled people and the questions we have to ask ourselves is why do we have those shortages; have we done the job we could in training and what do we have to do about the future? In your submissions I do not get any answers to those kinds of questions. We have a department that is now called the Employment and Immigration department, which was called the Department of Immigration. It is a department which has a very large amount of money to spend. Some of you have put the figure of training costs at $500 million; some others have put it at $700 million. I would have hoped that we would get from you some kind of analysis of how effective that has been or if it has not been very effective, what we ought to do about it, and I do not get any of that at all. So I am, to say the least, very disappointed.

[*Traduction*]

Le président: Je la conteste: par conséquent, elle peut être mise en doute.

M. Newton: Du stricte point de vue économique, il est vrai que le taux de chômage au Canada est l'un des plus élevé du monde industrialisé, et ce simple facteur économique doit avoir un effet important sur l'immigration de travailleurs spécialisés.

M. Tobin: Monsieur le président, il me semble que cette observation a déjà été faite par d'autres groupes au Comité.

M. Betcherman: Je voudrais signaler encore une chose à ce sujet. Même si les modifications apportées à la politique de l'immigration depuis deux ans ont peut-être joué, nous avons examiné les statistiques sur les immigrants entrant sur le marché du travail au Canada, selon leurs métiers, et nous avons constaté que non seulement dans toutes les professions, mais aussi dans les spécialités où il y a pénurie, le nombre de travailleurs ayant immigré au Canada a diminué régulièrement. Cela remonte à 1974 . . . nous avons observé une baisse constante depuis cette date. Cela semble indiquer que les modifications très récentes de la politique ne sont pas celles en cause.

Le président: Depuis le début de la séance, deux autres députés se sont joints à nous: M. David Orlikow, de Winnipeg, qui est le spécialiste du NPD dans ce domaine, et M. John McDermid, de Brampton. Lorsque j'ai dit que l'observation de M. McDermid était de nature politique, je ne voulais pas dire partisane; je voulais simplement dire qu'il s'agissait d'une analyse faite d'un point de vue politique, sur laquelle les opinions pouvaient différer.

David, c'est votre tour.

M. Orlikow: Monsieur le président, pour commencer, je suis pour le moins très déçu du mémoire présenté par le Conseil économique. Comme nous ne sommes pas experts en enquêtes, il m'importe peu que vos chiffres soient exacts ou diffèrent de ceux d'un autre groupe; pourtant, vous nous avez dit aujourd'hui à peu près la même chose que tous les autres témoins qui ont comparu et, j'en suis sûr, qui comparaîtront à partir d'aujourd'hui. Il existe une pénurie effarante de spécialistes et nous devons nous demander pourquoi cette pénurie existe; avons-nous fait ce qu'il fallait pour former ces spécialistes et que faut-il faire à l'avenir? Vos témoignages ne répondent pas à ces questions. Nous avons un ministère qui s'appelle maintenant le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, l'ancien ministère de l'Immigration. Ce ministère a un budget très considérable. Certains d'entre vous évaluent le coût de la formation à 500 millions de dollars, d'autres, à 700 millions de dollars. Je m'attendais que vous nous fournissiez une analyse de l'efficacité de ces programmes, des améliorations à y apporter, et vous ne nous donnez rien de tout cela. Je suis donc pour le moins très déçu.

[*Text*]

• 2100

Your council has, in looking at the economy every year, made not only some analysis of what has happened but has made some proposals as to what should be done. They have not always been followed, adopted by governments, but that is the political decision. I look on those as political decisions which the elected governments have to make, but at least there have been recommendations about unemployment and inflation and what might be done and so on. In your submission today I do not get any of that. So I am very disappointed.

Having said that, it seems to me, to follow up on what was said a few moments ago, that there are shortages. I do not doubt that any company that wants to meet its needs could go offshore and recruit the people it needs because I am sure there is not a member of Parliament who is not visited by one of his constituents to be told that he has a brother or an uncle or a friend in some country somewhere in the world who has a skill and who could get a job but he will not be permitted to come into the country. Frankly, I am not surprised, when we have a real unemployment rate of probably over 9 per cent and we have a real number of over a million people unemployed, that there is in a very large part of the Canadian population a hostility to wide open immigration. But really what are our choices to meet these needs for these tremendous projects which we see in energy and in other fields? We can permit wide open immigration which, I think, is not politically acceptable. We could follow the European example of the fifties and sixties of temporary work permits or as the Germans call them "guest workers" or we could really do a job in training or some combination of that; but I do not get any sense that you have arrived at any conclusions at all. I have a feeling that we are not really going to deal with these problems until the country decides where we are going. Are we going to have a manufacturing base or are we going to concentrate just on energy projects. We do not have that. We have not had one kind of planning that the Japanese have, the kind of indicative planning that the French have, the kind of joint government industry labour planning which the Germans have and certainly we do not have the kind of planning that the communist countries have and I have to ask you whether you have given any thought to that. Can we do a better job if we really do not have the kind of planning so the country knows and the governments, federal and provincial, know what industries are going to do in the next three to five years, I will not go further than that, and what they are going to need?

• 2105

Mr. Newton: Could I respond to that?

One of the reasons you do not see any conclusions or major recommendations is that, and perhaps you know, the kind of work we do at the council tends to be of a task force nature. We have very few research groups with a standing commitment to the study of any one particular area. Our own labour markets group has just very recently geared up to undertake a major piece of research on the Canadian labour market. The fact is that, unfortunately for our possible contribution to this committee, we are just not yet in a position to be able to make

[*Translation*]

Dans ses analyses annuelles de l'économie, votre conseil non seulement fait un examen de la situation, mais recommande des correctifs. Ces recommandations ne sont pas toujours suivies, adoptées par les gouvernements, mais c'est là le domaine de la politique. Ce sont des décisions politiques que les gouvernements élus doivent prendre, mais au moins, vous avez fait des recommandations sur les mesures à prendre pour combattre le chômage et l'inflation. Votre mémoire d'aujourd'hui ne contient rien de tel. Je suis donc fort déçu.

Cela dit, comme on l'a rappelé tout à l'heure, il existe une pénurie. Sans doute, les sociétés qui ont besoin de spécialistes pourraient les trouver à l'étranger, car il n'y a pas un député dont un commettant ne s'est pas plaint qu'un de ses frères, de ses oncles ou de ses amis ne peut pas entrer au pays, même si son métier lui permettrait de trouver un emploi. Avec un taux de chômage réel qui dépasse sans doute 9 p. 100 et un nombre réel de plus de 1 million de chômeurs, je ne suis pas étonné qu'une grande partie de la population canadienne soit hostile à la libéralisation totale de l'immigration. Mais que pouvons-nous faire pour faire face aux besoins que créent des projets fabuleux dans le secteur de l'énergie et dans d'autres secteurs? Nous pouvons ouvrir toutes grandes les portes de l'immigration, mais c'est une solution politiquement mauvaise. Nous pouvons suivre l'exemple de l'Europe des années cinquante et soixante, qui accordait des permis de travail temporaires, ou acceptait ce que les Allemands appellent «des travailleurs hôtes», ou nous pouvons offrir des programmes efficaces de formation, ou bien adopter plusieurs de ces mesures; mais je n'ai pas l'impression que vous en êtes arrivés à une conclusion quelconque. Selon moi, nous ne réglerons pas ce problème tant que le pays n'aura pas décidé de son orientation. Devrons-nous nous doter d'un secteur de fabrication solide ou nous concentrer uniquement dans le secteur de l'énergie? Cela n'est pas décidé. Nous n'avons pas le système de planification japonais, le système d'orientation d'ensemble de l'économie des Français, le système de planification conjointe du gouvernement, de l'industrie et des syndicats qui est en vigueur en Allemagne, et encore moins le système de planification appliqué dans les pays communistes; y avez-vous réfléchi? Pouvons-nous travailler si nous ne disposons pas vraiment de la planification permettant au pays, aux gouvernements fédéral et provinciaux, de savoir ce que feront les industries d'ici les trois ou cinq prochaines années? Je n'irai pas plus loin, mais de quoi aura-t-on besoin?

M. Newton: Me permettez-vous de répondre?

L'une des raisons pour les quelles on ne remarque aucune conclusion ou grande recommandation, c'est que le genre de travail que nous effectuons au Conseil a d'habitude les caractéristiques de ce que produisent les groupes de travail. Nous disposons d'un très petit nombre de groupes de recherche ayant le mandat permanent d'étudier un domaine particulier. Notre propre groupe, chargé des marchés du travail, se prépare à entreprendre des recherches poussées sur le marché canadien du travail. Par conséquent, malheureusement pour

[*Texte*]

the kind of recommendations which you would like to see and which we would like to give.

To go on a little bit further, I will say, with respect to a number of the types of issues you have raised, that we are looking at such issues. For example, I suspect that a major concern you will have has to do with the Canada Manpower Training Programs of Employment and Immigration, as you have mentioned. Before we can start to make any recommendations and come to any conclusions about what ought to be done we are taking a very critical look at the system as it exists today. We will be examining the types of systems in place in some other countries. There has been a good deal of interest expressed in the types of systems which some other countries have. We are right now undertaking a study of the Canada Manpower Training Program.

As far as planning ahead, we have said very briefly that our forecasting capability in this country, as it appears, has not been particularly good. It is particularly plagued with data problems. We hope to look fairly closely at what is happening not only at the national level, the types of forecasts which are made by our government agencies, but also hope to come to grips with what is happening in the private sector so that we would be in a position to draw the types of conclusions and make the kinds of recommendations that you suggest. But the fact is that our time horizon is to deliver this document in 1982. That is the typical time horizon for a research study at the Economic Council. Our mandate is a medium-term one. I hope that we may have some more material in the near future that might be of some help to this committee, but as to the types of definitive suggestions you would like to see, I am not sure that we can do that in a very short timespan. It requires a good deal of careful research before we can draw conclusions and make recommendations.

Mr. Orlikow: Last week we had Mr. Bulloch of the Canadian Federation of Independent Business and he told us very briefly about how the Japanese government and industry are continuously planning ahead so that they are already looking at what they should be into when the present boom they are experiencing with regard to automobile manufacturing disappears. If we are to meet our needs, do you think it is possible to do it without requiring industry—and I am thinking of large companies—to indicate to governments their plans for the future? Just before this relatively sudden decline in automobile sales we had announcements by both Ford and General Motors that they proposed to build new plants in Canada. When they made those announcements, virtually at the same time they came to the employment department and said we do not have the tool and diemakers and we want permission to go overseas to recruit tool and diemakers. They must have been working on plans to build these plants not the week or the month that they made the announcement, they must have been working on those plans for two or three years at least before that. Do you think it would help us if companies were required, and I am not saying publicly, to indicate to govern-

[*Traduction*]

les besoins de notre contribution à votre Comité, nous ne sommes pas encore en mesure de faire le genre de recommandations auxquelles vous vous attendez.

Dans la même ordre d'idées, je précise que nous examinons le genre de questions que vous avez évoquées. Par exemple, je suppose que l'une de vos grandes préoccupations porte sur les programmes de formation de la main-d'œuvre du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, ainsi que vous l'avez mentionné. Toutefois, avant de pouvoir faire quelque recommandation que ce soit et d'en arriver à une conclusion sur les mesures à prendre, nous examinons le système actuel de très près. Nous ferons la même chose pour les systèmes en vigueur dans d'autres pays, car on a exprimé un grand intérêt pour les systèmes adoptés ailleurs. En ce moment, nous amorçons l'étude du programme de formation de la main-d'œuvre du Canada.

Pour ce qui est de planifier, nous avons dit très brièvement que nos capacités de faire des prévisions, au Canada, n'ont guère été impressionnantes. Cettes activité connaît des problèmes, notamment pour ce qui est des statistiques. Nous espérons donc non seulement étudier attentivement ce qui se passe au niveau national, c'est-à-dire le genre de prévisions que font nos organismes gouvernementaux, mais nous espérons aussi déceler ce qui se passe dans le secteur privé, afin d'être en mesure de tirer les conclusions qui s'imposent et de recommander des mesures analogues à celles que vous avez proposées. Nous devons toutefois nous rappeler que nous devons produire le document d'ici à 1982. C'est le calendrier de travail habituel lorsqu'on efectue une étude au Conseil économique; il s'agit d'un mandat à moyen terme. J'espère que dans un avenir rapproché, nous aurons davantage de renseignements utiles à vous fournir, mais pour ce qui est de faire des propositions définitives, comme vous l'aimeriez, je ne crois pas que nous serons en mesure de le faire dans un laps de temps aussi court. Une telle chose exige en effet, une recherche très poussée et très minutieuse avant que nous ne nous prononcions.

M. Orlikow: La semaine dernière, nous avons reçu M. Bulloch, de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes et il nous a brièvement parlé de la façon dont le gouvernement japonais et l'industrie japonaise planifient, et cela de façon constante, ce qui signifie qu'ils entrevoient déjà les mesures qu'ils devront prendre lorsque l'actuelle période de prospérité économique, attribuable à la fabrication des voitures, tirera à sa fin. Quant à nous, si nous voulons pouvoir satisfaire nos besoins, estimez-vous qu'il soit possible de le faire sans demander à l'industrie—et j'entends ici les grandes entreprises—de faire connaître ses projets d'avenir aux gouvernements? Avant que ne s'amorce cette baisse relativement subite des ventes d'automobiles, les compagnies Ford et General Motors ont annoncé qu'elles avaient l'intention de construire des usines au Canada. Au moment de cette annonce, enfin à peu près au même moment, elles se sont adressées au ministère et ont dit manquer d'outilleurs et de fabricants de matrices; pour cette raison, ces entreprises voulaient avoir la permission d'aller faire du recrutement outer-mer. Or, elles devaient avoir travaillé sur ces projets de construction d'usines, non depuis une semaine ou un mois, mais depuis au moins

[*Text*]

ments what their plans are so that governments, together with industry and possibly with trade unions, could begin to try to fulfil those needs by training Canadians?

• 2110

Mr. Newton: As far as this planning and forecasting function is concerned, I think we need efforts at two levels which you can characterize as top down and bottom up, if you like.

From the point of view of top down, I think our institutions here in Ottawa, and government institutions at the provincial level also, are going to have to grapple with some of these questions about the emerging structure of Canadian industry. They are going to have to try to foresee what the impact is going to be of some of the changes in the international economic order, particularly the kind of competition that we might be facing from the Third World and the implications that this will have for employment in Canadian industry. The other major difficulty for planning at that national level is the impact of technological change. If we are to believe some of the pundits, we are poised right now on the brink of a whole new wave of technological change based on the microprocess of technology which is going to affect the structure of Canadian industry.

From the point of view of bottom up, I think it is necessary that we put in place some sort of system whereby the kind of information that emerges from company and employer association plans can be disseminated and used for the planning process at the local level or at the provincial level; at the level of a particular industry, for example. As to quite what form that would take, I would hesitate to make any suggestions about requiring firms to furnish the information. I would think it might very well be demonstrated that it is in the best interests of employer associations, labour unions and governments alike to generate this type of information and use it for planning.

Mr. Orlikow: You have not yet been able to look at, to try to analyse, how effective manpower training programs in the public sector have been. What concerns me is this: We have been looking at some figures. Here is a department that is spending, you have said, somewhere around $500 million, others have put it at $700 million, for manpower training in various forms; yet when we look at the figures for each of the past five years we find the department has cut back fairly substantially on the money allocated for basic skill training. These are people in the country who do not have the basic skills required to get into the present system of courses and options that are offered. We know, for example, apart from the fact that there have been some estimates I think in that Adams report, that there are about two million functionally illiterate people in Canada, or more than that. We know, for example, that the native communities in Canada have a very high rate of unemployment. In western cities, in Winnipeg, in Regina—I am not sure about Calgary—we have a very substantial movement into the cities from the isolated reserves occuring; it has been going on now for about 10 years and it is continuing at an accelerating rate. People are coming in there

[*Translation*]

deux ou trois ans. A la lumière de cela, estimez-vous donc que si les entreprises étaient tenues d'indiquer aux gouvernements—je ne dis pas publiquement—quels sont leurs projets, cela permettrait aux gouvernements, au secteur industriel, et peut-être aux syndicats, de travailler de concert, afin de répondre aux besions en dispensant une formation canadienne?

M. Newton: Pour ce qui est de cet aspect de la planification et des prévisions, nous avons besoin de déployer des efforts à deux niveaux, au sommet et à la base, si l'on veut.

Vues sous l'angle du sommet à la base, j'estime que les institutions gouvernementales d'Ottawa, ainsi que celles du palier provincial, devront faire face aux questions que suscitera la structure à venir de l'industrie canadienne. les gouvernements devront tenter de prévoir quelles seront les répercussions de certaines des modifications à venir de l'ordre économique international, en particulier le genre de concurrence que nous fera peut-être le tiers-monde et les effets que cela pourra avoir sur l'emploi dans l'industrie canadienne. Il y a un autre obstacle majeur à la planification nationale, ce sont les répercussions de l'évolution technologique. A en croire certains pontifes, nous sommes au début d'une nouvelle vague de changements technologiques liés à la miniaturisation de la technologie, ce qui affectera l'ensemble de l'économie canadienne.

Pour ce qui est de l'aspect de la base vers le haut, j'estime qu'il est nécessaire de mettre en place un système permettant la diffusion des renseignements et des projets des entreprises et des associations d'employés. Les renseignements ainsi obtenus pourraient servir à la planification dans l'industrie même, à l'échelle locale, ou encore au niveau provincial. J'hésiterais toutefois à obliger les entreprises à divulguer de tels renseignements. J'estime qu'on peut facilement prouver que collaborer à cet égard sert les intérêts des associations d'employeurs, des syndicats, ainsi que des gouvernements.

M. Orlikow: Vous n'avez pas encore pu étudier et analyser l'efficacité des programmes de formation de la main-d'œuvre du secteur public. Or, je suis préoccupé par la chose suivante: nous avons regardé certains chiffres. Ainsi, un ministère dépense,—c'est vous qui l'avez dit,—environ 500 millions de dollars, alors que d'autres vont même jusqu'à citer 700 millions de dollars, au titre de la formation de la main-d'œuvre sous diverses formes; en dépit de cela, si l'on examine les chiffres figurant pour chacune des cinq dernières années, on se rend compte que le ministère a sensiblement diminué les sommes affectées à la formation professionnelle de base. Les bénéficiaires de ces cours sont ceux qui sont dépourvus de la compétence nécessaire pour s'intégrer au système actuel de cours et d'options. Nous savons, par exemple, à part le fait que certaines estimations figurent dans le rapport Adams, qu'il existe environ deux millions d'illettrés fonctionnels au Canada, ou davantage. Nous savons aussi qu'on observe un très fort taux de chômage dans les collectivités autochtones du Canada. Dans des villes de l'Ouest, je songe à Winnipeg, à Regina—je ne suis pas certain toutefois de Calgary—on remarque un mouvement important de la population des réserves isolées vers

[*Texte*]

and they are not equipped for almost any of the jobs in an urban society, let alone skilled jobs. There is a very high rate of unemployment, and yet the department has been cutting back. Have you looked at any of this yet, or at the effectiveness of the program?

• 2115

Mr. Newton: We are in the process of trying to come to grips with some of those questions, that one in particular. I cannot give you a definitive answer. My suspicion is that you have put your finger on one of those areas in manpower training which is characterized by a number of problems of jurisdiction between the federal and provincial governments. This particular set of courses that you refer to—basic training for skilled development—is, I think, regarded in some areas as being more correctly the jurisdiction of the provinces.

It is much more a case of education rather than impartation of vocational skills. My suspicion is that the interpretation might be that the appropriate role for the federal agency is to impart the types of vocational skills which are going to meet national economic objectives, and that the type of education which is preparatory to vocational training is more appropriately the function of the provinces. That is, as I say, a suspicion. I understand there have been some curtailments of funding, at least proportionately to the BTSD courses. Whether in fact that is going to emanate as the official line or not, I am not sure. That is my suspicion.

The Chairman: David . . .

Mr. Orlikow: I will come back.

The Chairman: Okay. John McDermid.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. Just following up on that one question that my colleague was asking regarding the training. One of the things you say on page 21 of your Summary Guide is:

> Most training in industry goes on without any financial help from public sources. Only one out of every five programs cited benefitted from government assistance.

Now, the federal government at the present time is spending some $700 million for training. That means there is $3.5 billion being spent on training today in Canada. Would that be a fair statement?

Mr. Betcherman: No.

Mr. McDermid: Well, then, correct it, will you?

Mr. Betcherman: Okay. Especially historically, it is starting to change a bit now. A big part of the expenditures from the federal government for training has been what has been called institutional training. This is training which generally is provided for people who are not yet working or employed. They will tend to take courses, for example, in Ontario offered at community colleges.

[*Traduction*]

les villes. Ce phénomène dure depuis maintenant environ dix ans et il ne fait qu'accélérer. Il y a donc un afflux de gens qui arrivent, sans être équipés pour quelque emploi que ce soit, dans une société urbaine, et encore moins préparés à occuper un poste exigeant des connaissances spécialisées. On observe donc un très fort taux de chômage, et malgré cela, le ministère a imposé des restrictions. Vous êtes-vous penchés sur ce sujet, ou avez-vous étudié l'efficacité du programme?

M. Newton: A l'heure actuelle, nous tentons d'étudier certaines de ces questions, celle-là en particulier. Je ne peux toutefois pas vous donner une réponse définitive. Je crois que vous avez mis le doigt sur l'un des aspects de la formation de la main-d'œuvre en proie à des problèmes de partage de compétence entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. La série de cours à laquelle vous faites allusion—la formation de base en vue d'une spécialisation—est considérée par certains comme relevant des provinces.

Cela tient au fait qu'il s'agit davantage de cours de formation générale que d'apprentissage de connaissances techniques. Je crois qu'on en arrivera peut-être à déterminer que l'organisme fédéral devrait s'acquitter de la fonction de dispenser des connaissances professionnelles devant se conformer aux objectifs économiques nationaux, alors qu'on décidera que le genre d'instruction préparant à la formation professionnelle relève plus normalement des provinces. Je précise qu'il ne s'agit que de mon impression. Je crois savoir qu'on a imposé certaines restrictions, au moins dans le cas des cours de formation de base en vue d'une spécialisation. Quant à savoir si cela se muera en politique officielle ou non, je n'en suis pas certain. C'est toutefois mon impression.

Le président: David . . .

M. Orlikow: J'y reviendrai.

Le président: C'est bien. Monsieur John McDermid.

M. McDermid: Je vous remercie, monsieur le président. J'aimerais poursuivre sur la lancée de la question posée par mon collègue au sujet de la formation. A la page 21 de votre résumé, vous dites la chose suivante, et je cite:

> La plupart des cours de formation dispensés dans le secteur industriel ne reçoivent pas de fonds publics. Seulement un programme sur les cinq cités a bénéficié d'une aide financière gouvernementale.

Or, le gouvernement fédéral verse, à l'heure actuelle, quelque 700 millions de dollars à des fins de formation. Cela signifie qu'à l'heure actuelle, il se dépense 3.5 milliards à des fins de formation au Canada. Cette affirmation est-elle juste?

M. Betcherman: Non.

M. McDermid: Eh bien, dans ce cas, corrigez-la, vous le voulez bien?

M. Betcherman: D'accord. Les choses ont commencé à évoluer, à l'heure actuelle. Il faut cependant remonter un peu en arrière. Une part importante des dépenses que le gouvernement fédéral affecte à la formation ont été consacrées à ce qu'on appelle la formation en établissement. Il s'agit d'une formation qui, en général, s'adresse à des gens qui n'ont pas encore travaillé ni occupé d'emploi. Ces derniers auront donc

[*Text*]

Mr. McDermid: But that is not figured in the $700 million, surely?

Mr. Betcherman: No, in the 700 . . .

Mr. Newton: Yes, it is.

Mr. Betcherman: In fact, it is a majority of that expenditure. It is important to remember those are not employed people. For the most part, those are not existing employees of Canadian establishments.

Mr. McDermid: Okay, but one out of every five programs cited benefits from government assistance. What are you saying there?

Mr. Betcherman: Okay, there are other . . .

Mr. McDermid: Most training goes on without any financial help.

Mr. Betcherman: Right. There is a myriad of government programs, okay. Institutional training . . .

Mr. McDermid: We know that.

Mr. Betcherman: Right. Probably, you know, too many to ever even inventory when you get into the provincial and municipal level. Some of these programs are directed at people who are not yet employed, such as the institutional training program coming from Employment and Immigration. Some of them are directed at existing programs; for example, the second major component of the Canada Manpower Training Program in the Canada Manpower Industrial Training Program which—I am not sure to what extent earlier testimony has covered this but that is money which is directed ultimately as a wage subsidy to employers to conduct on-the-job training for their employees, programs which have to be given the seal of approval by the local manpower offices. So this is the type of program plus similar programs operating at the provincial or even at the municipal level which would provide assistance for employers to either upgrade or to impart skills to people already on their payrolls.

• 2120

Mr. McDermid: So, they went above the $700 million. How much is the private sector actually paying for on-the-job training? Have you any idea?

Mr. Betcherman: There is no estimate at all.

Mr. Newton: Could I just say that that $700 million that you are talking about does include that major chunk, which is institutional training. I do not recall precisely but I think about 80 per cent of all the training that is undertaken is in institutions as opposed to in the work place.

[*Translation*]

tendance à suivre ce genre de cours, par exemple, en Ontario, dans les collèges communautaires.

M. McDermid: Mais cela ne fait certainement pas partie des 700 millions, n'est-ce pas?

M. Betcherman: Non, dans les 700 millions . . .

M. Newton: Oui, cela en fait partie.

M. Betcherman: De fait, cela correspond à la plus forte proportion de cette somme. Il est important de tenir compte de ces gens qui n'ont pas encore occupé d'emploi. La plupart d'entre eux ne figurent pas à titre d'employés des entreprises canadiennes.

M. McDermid: C'est bien, mais un programme sur les cinq cités a bénéficié de l'aide gouvernementale. Qu'est-ce à dire?

M. Betcherman: Bon, il y a d'autres . . .

M. McDermid: La plupart des cours de formation se donnent sans aide financière.

M. Betcherman: C'est exact. Il existe un vaste éventail de programmes gouvernementaux, cela est vrai. La formation en établissement . . .

M. McDermid: Nous le savons.

M. Betcherman: C'est juste. Il y en a même probablement trop pour qu'on en tienne un compte rigoureux lorsqu'on relève ceux qui dépendent des niveaux provinciaux et municipaux. Certains de ces programmes s'adressent à des gens qui n'ont pas encore travaillé, comme le programme de formation en établissement, qui relève du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Certains d'entre eux sont dirigés vers les programmes actuels; par exemple, le deuxième grand volet du Programme de la formation de la main-d'œuvre du Canada faisant partie du Programme de formation industrielle des centres de main-d'œuvre du Canada qui . . . je ne suis pas certain dans quelle mesure les témoignages antérieurs ont porté sur cette question—mais il s'agit de crédits affectés en tant que subventions à la rémunération afin que les employeurs offrent une formation en cours d'emploi à leurs employés, de programmes qui doivent avoir été approuvés par les bureaux des centres de main-d'œuvre locaux. C'est donc le genre de programme qui, outre les programmes analogues en vigueur au niveau provincial ou même municipal, aiderait l'employeur à dispenser des cours de perfectionnement ou à transmettre des connaissances spécialisées de base à des travailleurs figurant déjà sur leur liste de paye.

M. McDermid: Donc, on a dépassé les 400 millions de dollars. A l'heure actuelle, combien débourse le secteur privé pour assurer cette formation en cours d'emploi? En avez-vous une idée?

M. Betcherman: Il n'existe aucun chiffre là-dessus.

M. Newton: Me permettez-vous seulement de rappeler que les 700 millions de dollars que vous évoquez englobent la part très considérable correspondant à la formation en établissement. Je ne me rappelle pas précisément les chiffres, mais je crois qu'environ 80 p. 100 de tous les cours de formation dispensés le sont dans un établissement par opposition au lieu de travail.

[*Texte*]

Mr. McDermid: You agree that there is a need for data, for projections for needs from the industry itself. The CMA says the same thing. However, they are finding that even amongst their own membership they are reluctant to provide that information because they feel they may be telegraphing their plans for expansion down the road. How do we overcome that fear? How do we get that information without manufacturing and the business community having the fear that their future will be in jeopardy by imparting that knowledge?

Mr. Betcherman: If I can mention one thing along those lines, I think that it would depend first of all on who was collecting the data. There may be agencies who explicitly or implicitly have a reason for being interested in knowing that kind of information. There may be others who—the link would be very tenuous if at all decipherable—I think that there could be data collection agencies, for example, purely to do with labour statistics where, if the regular rules of confidentiality and anonymity were observed, businesses could be quite confident that their responses were only going to be used for the intended purpose.

Mr. McDermid: In your surveys, how much did unemployment insurance come into play? What kind of feedback did you get from businesses that you dealt with on unemployment insurance? Was there any feedback at all? Did that play any kind of a role in your questionnaire? Did you find out that that was a deterrent to meaningful apprenticeship programs and/or training programs?

Mr. Betcherman: Again, employers were provided with some open-ended questions where they could view various opinions on, first of all, the influence of government programs on their manpower scene plus anything else they want to talk about. In terms of government programs, the effective UI as (a) a disemployment effect and (b) as a negative influence dissuading people from developing any level of vocational skill was brought up by a number of observers.

Mr. McDermid: By a number. What number?

Mr. Betcherman: Let me try to remember . . .

Mr. McDermid: Be careful with this one. I realize you are just quoting off the top of your head but . . .

Mr. Betcherman: Okay. Again the first thing that should be mentioned is that this is an open-ended situation where it is totally the respondent's initiative to bring up the issue, but we are talking about 5 per cent, maybe, which is a very insignificant percentage on the basis of the whole sample but it still represents a few dozen firms—yes, a few dozen firms, which were concerned enough about this issue to bring it up.

• 2125

Mr. McDermid: Okay.

[*Traduction*]

M. McDermid: Vous convenez que nous avons besoin de collecter des données auprès du secteur industriel même pour pouvoir faire des projections établissant les besoins. L'Association canadienne des manufacturiers est du même avis. Elle constate toutefois que parmi ses membres, il y en a qui hésitent à fournir ce genre de renseignements car ils estiment que cela correspond peut-être à dévoiler leurs projets d'expansion pour l'avenir. Comment donc leur faire surmonter cette crainte? Comment pouvons-nous obtenir ces renseignements sans que le secteur de la fabrication et le milieu des affaires ne craignent que leur avenir ne soit compromis du fait de la communication de ce genre de données?

M. Betcherman: Si vous me permettez d'évoquer quelque chose d'analogue, je crois que cela dépend de la personne qui s'occupera de la collecte des données. Il se peut que des organismes aient des raisons explicites ou implicites d'obtenir ce genre de données. Il y en a d'autres cependant en qui on pourrait avoir confiance; je songe ici à des organismes de cueillette de données, qui s'occuperaient, par exemple, uniquement des statistiques relatives au travail. Dans ce cas, si les règles normales de la confidentialité et de l'anonymat étaient respectées, le milieu des affaires pourrait avoir la certitude que leurs réponses ne serviraient uniquement que pour les fins précises de l'enquête.

M. McDermid: Dans les enquêtes que vous avez effectuées, quel a été le rôle de l'assurance-chômage? Quel genre de réaction avez-vous obtenu des entreprises au sujet de l'assurance-chômage? Y en a-t-il eu d'abord? Cette réalité a-t-elle joué un rôle dans votre questionnaire? Avez-vous constaté qu'elle pouvait constituer un facteur de dissuasion pour ce qui est de l'inscription à des programmes d'apprentissage utiles ou des programmes de formation?

M. Betcherman: Encore une fois, certaines des questions étaient ouvertes, et les employeurs pouvaient considérer diverses opinions portant en premier lieu sur l'influence des programmes gouvernementaux sur leur main-d'œuvre et ensuite aborder le sujet de leur choix. Pour ce qui est des programmes gouvernementaux, on a effectivement remarqué que, d'après certains, l'assurance-chômage a parfois pour effet *a*) d'inciter les gens à ne pas chercher de travail et *b*) de décourager les gens à se perfectionner sur le plan professionnel.

M. McDermid: Un certain nombre de gens ont mentionné cela. Combien étaient-ils?

M. Betcherman: Laissez-moi me rappeler . . .

M. McDermid: Faites attention ici. Je me rends compte que vous citez de mémoire mais . . .

M. Betcherman: C'est bien. Encore une fois il faut d'abord mentionner qu'il s'agissait de questions ouvertes et que le répondant était libre d'aborder ou non le sujet; cela dit, environ 5 p. 100 des employeurs, pourcentage très peu significatif par rapport à l'échantillon mais qui représente tout de même quelques douzaines d'entreprises, étaient assez préoccupés par cela pour soulever la question.

M. McDermid: C'est bien.

[*Text*]

I have got three more small points to cover. One was construction. You said that on paper—I like that terminology: governments do many things on paper that turn out to be a disaster . . .

Mr. Betcherman: Right.

Mr. McDermid: . . . on paper, you said that the construction industry was one that was able to handle the problems of mobility. Yet, how does a government—or how does an industry, I guess, is maybe more appropriate—encourage the mobility of a particular area such as construction?

You say that in eastern Canada, we are down on construction, but that, in western Canada, they are gung-ho and are looking for people. How does a government or how does an industry encourage people to become mobile?

Mr. Betcherman: Okay. I guess that is why I made the statement "on paper". This is the one part of the economy where it is evident that particular skills in great demand somewhere are in great supply somewhere else; so this is one situation where, theoretically, you can get the people to the jobs.

I put in "on paper" to reflect, I guess, my pessimism about mobility really being an effective policy for the situation. I have heard evidence from people in the construction industry along these lines: "Why can the government not get these people to my place?": a guy telling me in Calgary that he needs *x* hundred number of tradesmen, and that they are sitting in Vancouver and he cannot even get them across the Rockies into Calgary.

My feelings are that there is not that much that a government can do. I think that there is a totally non-economic aspect to this thing. Classic economic theory has said that, if the wages are high enough, you are going to get the skills into the right area: that this is a perfectly operating labour market. I think the issue of mobility shows that it is an imperfect labour market and that there are all kinds of social and cultural things that are going on in people's minds when making decisions to go and, equally important, to stay.

I know that, in terms of any industry in Alberta now—and this is an anecdote that I have heard from a few people—they have to essentially make three wage offers to get one acceptance at wage rates that are significantly higher than people are getting elsewhere. I think that there are socio-cultural things that force people to stay in their home towns and I am reasonably pessimistic about what a government can do to change that.

Mr. McDermid: Okay.

[*Translation*]

Il me reste encore trois sujets à aborder brièvement. Premièrement, le bâtiment. Vous affirmez dans votre rapport—j'aime bien la formulation que vous utilisez: les gouvernements font des choses sur papier qui en réalité tournent au désastre . . .

M. Betcherman: C'est juste.

M. McDermid: Vous avez dit que l'industrie du bâtiment est l'une de celles capables de surmonter les problèmes de la mobilité. Malgré cela, comment un gouvernement—ou une industrie, je suppose que ce terme est plus approprié—peut-il encourager la mobilité vers une région donnée dans le domaine du bâtiment?

Vous affirmez que, dans l'est du Canada, l'industrie du bâtiment est au creux de la vague mais qu'au contraire, dans l'Ouest, on assiste à une activité très dynamique et on est à la recherche d'employés. Dans ce cas, comment un gouvernement ou une industrie peut-il encourager la mobilité de la main-d'œuvre?

M. Betcherman: C'est bien. Je crois que c'est pour cela que j'avais utilisé l'expression «sur papier». Il s'agit d'un secteur de notre économie où, manifestement, il existe une très forte demande pour des ouvriers spécialisés dans une région alors qu'on trouve un grand réservoir de ces ouvriers ailleurs. Par conséquent, il s'agit d'une situation à laquelle on peut apporter une solution, tout au moins, en se fondant sur les chiffres.

J'ai utilisé l'expression «sur papier» pour illustrer, je crois, mon pessimisme au sujet de la mobilité envisagée comme solution efficace à ce genre de situation. A ce sujet, j'ai entendu des gens travaillant dans l'industrie du bâtiment me dire des choses comme: «Pourquoi le gouvernement ne peut-il faire venir ces employés jusqu'à mon entreprise?» Quelqu'un de Calgary m'a dit avoir besoin d'une centaine de travailleurs, que ces derniers se trouvent à Vancouver et qu'il ne peut même pas leur faire traverser les Rocheuses jusqu'à Calgary.

Je suis d'avis qu'il n'y a pas grand-chose qu'un gouvernement peut faire dans un tel cas. Un aspect de ce problème n'a absolument rien à voir avec l'économie. Or, d'après les théories économiques classiques, si les salaires sont assez élevés, on attirera la main-d'œuvre nécessaire dans la région où l'on a besoin d'elle. Évidemment, cela vaut pour un marché du travail fonctionnant parfaitement. Eh bien, la question de la mobilité nous montre bien que nous avons affaire à un marché du travail imparfait et qu'il y a toutes sortes de considérations sociales et culturelles qui interviennent lorsqu'on prend la décision de partir et aussi, ce qui est tout aussi important, de rester.

Je sais que, pour ce qui est des industries albertaines, quelles qu'elles soient, à l'heure actuelle—et les propos que je vous rapporte viennent de quelques personnes—on est obligé de faire trois offres d'emplois avant de trouver quelqu'un, et cela, à des niveaux de rémunération sensiblement supérieurs à ceux que l'on obtient ailleurs. A mon avis, il existe des facteurs socio-culturels forçant les gens à demeurer dans leurs villes d'origine et je demeure quelque peu pessimiste quant aux mesures qu'un gouvernement peut prendre pour modifier cela.

M. McDermid: C'est bien.

[*Texte*]

Mr. Newton: May I comment on that?

The Chairman: Yes.

Mr. Newton: Gordon has touched on one part of the adjustment mechanism.

You asked: what can firms do and what can governments do to encourage this mobility? One of the things that firms can do is, if it seems beneficial to them, is to make wages attractive enough—that is the market doing its own thing. But there are some barriers to mobility that governments could at least begin to think about.

In a number of trades, for example, there are licensing arrangements which are somewhat different between provinces. That is one of the problems that occasionally frustrates potential movers, when they know that they have got to go through the hassle of registration or relicensing or fulfilling whatever qualification requirements there might be in the province to which they intend to migrate.

One of the other possible impediments is just the case of what you have to give up in order to make the move. It is not just some of the socio-cultural things which Gordon has mentioned but hard cash. Portability of pensions, for example, is the kind of issue that industry is going to have to grapple with.

Mr. McDermid: Okay.

I have got five more minutes, Mr. Chairman. I have been watching what the other guys had, so I . . .

The Chairman: You are perfectly correct.

Mr. McDermid: Okay. And you guys be brief in your answers.

One of the things that concerns me is that, at the present time—and I think these statistics are correct, but you would have to check them out with the Department of Immigration; but I think I am on fairly safe ground—of those people who are immigrating to Canada today, of the total of them, only 24 per cent of them have skills that are required in this country. And if the current trend continues, within two years only 12 per cent of those who are emigrating to Canada will have the skills that are required. That is the first point that I want to make and it is a frightening point.

• 2130

The second point I want to make is that in working on immigration cases, the Department of Manpower which is the be-all-to-end-all and has all the great font of knowledge of what is required in this country of ours, tells me that a welder is a zero requirement in this country, and yet I look over your survey and almost without exception every area is appealing for welders. Either we train them here with an apprenticeship program or we start taking a look at our immigration policy and changing that somewhat or, which I like to think of as a

[*Traduction*]

M. Newton: Me permettez-vous de faire une remarque là-dessus?

Le président: Oui.

M. Newton: M. Betcherman a évoqué une partie de ce mécanisme d'adaptation.

Quant à vous, vous avez demandé ce que peuvent faire les entreprises et les gouvernements pour encourager la mobilité. Eh bien, l'une des choses que les entreprises peuvent offrir, si cela leur est avantageux, c'est une rémunération assez intéressante—ce qui permet aux forces du marché d'entrer en jeu. Il y a toutefois certaines barrières à la mobilité que les gouvernements devraient commencer à étudier.

Ainsi, dans un certain nombre de métiers, les modalités par lesquelles on accorde des licences diffèrent quelque peu d'une province à l'autre. Or, cela représente un des problèmes qui irritent des travailleurs qui seraient autrement disposés à partir car ils savent qu'ils doivent encore passer par la filière bureaucratique exigeant une nouvelle inscription, une nouvelle demande de licence, et se conformer une fois de plus à des exigences pour ce qui est des titres de compétence. Toute cela, dans la province où ils songent à aller s'établir.

L'un des autres obstacles possibles à la mobilité est ce à quoi il faut renoncer. Il ne s'agit pas là uniquement des facteurs socio-culturels mentionnés par Gordon, mais tout simplement d'avantages pécuniaires. Ainsi, il faudra que le secteur industriel s'occupe de la question du transfert des régimes de pensions, par exemple.

M. McDermid: C'est bien.

Il me reste encore 5 minutes, monsieur le président. J'ai bien observé le temps que vous aviez accordé aux autres, par conséquent . . .

Le président: Vous avez tout à fait raison.

M. McDermid: C'est bien. Je demanderai aux témoins de bien vouloir être brefs.

L'une des questions qui me préoccupent à l'heure actuelle—bien que j'estime que ces statistiques sont exactes, il faudrait peut-être vérifier auprès du ministère de l'Immigration—c'est que seulement 24 p. 100 des immigrants arrivant au Canada de nos jours ont les compétences professionnelles requises pour travailler dans notre pays. Je ne crois pas faire erreur en avançant un tel pourcentage. Si la tendance actuelle se poursuit, d'ici deux ans, seulement 12 p. 100 de ceux qui émigrent au Canada auront la compétence requise. C'est la première chose que je voulais dire, et c'est une chose assez effrayante.

En outre, dans les dossiers de l'Immigration, le ministère de la Main-d'œuvre qui est l'autorité suprême et qui sait tout sur les besoins de notre pays, m'informe qu'un soudeur est une personne inutile au Canada, et pourtant d'après votre enquête, presque tous les secteurs demandent des soudeurs. Il faut ou bien en former ici avec un programme d'apprentissage, ou bien réviser notre politique de l'immigration ou encore, ce qui est une combinaison des deux solutions, former la main-d'œuvre d'ici avec des spécialistes d'ailleurs.

[*Text*]

combination of both, that we train the people who are available here with the skills that are available elsewhere.

You mentioned earlier about the lack of wanting to come to Canada now from Europe. Percentagewise that may be down, but there are still the qualified people there who want to come, but are frustrated because of the "family reunification policy" and cannot make a dent with immigration in those countries. That is point number one, and you may want to comment on that.

The other one I want to get in before my time runs out, because we have a very strict Chairman, is that you mentioned that the problems we are examining now are cyclical. Can I ask you, if government attempts to interrupt the cyclical process, will that be detrimental down the road to our manpower needs a few years hence?

Mr. Newton: Let me say that I think an essential part of any government's economic policy is quite avowedly counter cyclical. My point about the cyclicality though was simply in addressing this type of question I wanted to record the hope that this would be the opportunity, not simply to look at the short run problems of the very severe shortages that we have now, but to take advantage of the opportunity to take a longer run view. So it is not just a case of what I call fire fighting training courses right now, or whatever measures are considered necessary to meet the very urgent shortages, but there is the larger question of the whole question of manpower forecasting and the kind of information that is needed to do a good job of putting into place the kind of early warning systems that we need, so that we can begin to anticipate what is happening, rather than having to have a kind of panicky reaction to the situation when the cycle gets into that position where we have tightness in certain areas and severe shortages.

Mr. McDermid: You bring up a lot of problems in your brief and that is fair enough. We are getting a great grasp of the problems from everyone that comes here; it is the solutions that we are after now and we are laymen, let us be honest. We have to take this information that is presented to us and try to make some sense out of it and make some specific recommendations.

The recommendation I got from your report is that we should have a centralized body, whether it be Statistics Canada or the Economic Council of Canada or, as you say, the Institute of Manpower Studies in England, to provide information. That is about the only really positive recommendation I get out of your brief. Now I may be unfair, and you may wish to correct me on that, but that is what I get out of it.

Mr. Newton: I think you are totally fair. In fact, I think you might have even gone a step further than we intended to go. If there is one terribly weak-kneed recommendation that I have made it is that at least we have to get the statistical agencies who are involved, and that includes Statistics Canada, Employment and Immigration, Department of Labour, to undertake a thorough-going assessment of the kind of labour market information that we have at the moment. My point about data is that we are particularly ill-served with the kind of information that permits us to undertake the forecasting exercises which I think are very important in order to do

[*Translation*]

Vous avez dit tantôt que les Européens ne voulaient plus venir au Canada. Leur pourcentage a peut-être baissé, mais il y a encore des personnes compétentes de ces pays qui veulent venir au Canada, mais qui ne peuvent pas le faire à cause de la «politique de réunion des familles» et qui ne peuvent pas attendrir l'Immigration dans leur pays. Vous pourrez peut-être répondre là-dessus.

Avant que mon temps ne soit écoulé, car notre président est très strict, j'en viens à une autre question: selon vous, ces problèmes sont cycliques. Dites-moi, si le gouvernement tente de briser ce cycle, cela aura-t-il des effets néfastes dans quelques années sur nos besoins en main-d'œuvre?

M. Newton: Selon moi, toute politique économique gouvernementale vise délibérément à aller à contre-courant des cycles. Si j'ai mentionné cet aspect, c'est que j'espérais qu'on saisirait cette occasion non seulement pour examiner les problèmes à court terme que présentent les très graves pénuries actuelles, mais pour examiner les perspectives à long terme. Il ne s'agit donc pas simplement d'organiser des programmes de formation ou des mesures d'urgence pour faire face à ces pénuries, mais de prévoir les besoins en main-d'œuvre et recueillir les renseignements nécessaires pour mettre en place un système d'alarme qui nous permettra de prévoir la situation plutôt que de paniquer lorsque nous faisons face à un ralentissement d'un certain secteur et à de graves pénuries.

M. McDermid: Vous soulevez un grand nombre de problèmes dans votre mémoire et je n'y vois pas d'inconvénients. Tous ceux qui viennent ici exposent très bien les problèmes; ce sont des solutions que nous cherchons maintenant et, soyons francs, nous sommes des profanes. Nous devons accepter l'information que l'on nous donne, essayer de la comprendre et en tirer quelques recommandations précises.

La recommandation que m'inspire votre rapport est la centralisation de l'information dans un organisme, qu'il s'agisse de Statistique Canada, du Conseil économique du Canada ou de l'Institute of Manpower Studies britannique. C'est à peu près la seule recommandation vraiment positive que je peux tirer de votre mémoire. Je suis peut-être injuste, et vous pourrez me corriger si vous voulez, mais c'est ce que j'en tire.

M. Newton: Vous avez parfaitement raison. De fait, vous allez peut-être plus loin que nous n'étions prêts à aller. S'il est une recommandation que j'ai faite et qui est loin d'être ferme, c'est bien celle dans laquelle j'ai demandé que tous les organismes concernés par la collecte des données, y compris Statistique Canada, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration et celui du Travail, examinent soigneusement l'information disponible actuellement sur le marché du travail. Nous ne sommes pas gâtés pour ce qui est de l'information qui doit nous permettre d'établir les prévisions essentielles au travail de planification au Canada. Avant de décider si nous devons créer

[*Texte*]

planning in Canada. Even before we consider whether there should be a centralized agency to administer this kind of collection and dissemination of data, we have to sit down and determine what the data needs are. Then we have to determine how best to undertake the collection, the analysis and the dissemination.

• 2135

I would simply point out that there are models which are different from what we have in Canada. There is the kind of approach that they take in the U.S.; that is something we might want to consider. One of the problems is always—oh, I see the Chairman waving his gavel.

The Chairman: Oh no, carry on Dr. Newton.

Mr. Newton: I thought you were going to come down.

The Chairman: No, no, sorry to interrupt you.

Mr. Newton: It is all right. One of the problems always is that it is not adequate simply to transfer a foreign system to Canadian soil but we should at least examine some of the alternative systems and try to learn a little bit about what are the successful characteristics of those systems to see if they might not profitably be tried here, but the first thing is to assess the data news.

Mr. McDermid: That is the only recommendation you are willing to make tonight?

Mr. Newton: For the moment, yes.

Mr. McDermid: Well thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: You are welcome.

Mr. McDermid: We will hear more about that, you realize that . . .

The Chairman: We will come back to you.

Well now it is my turn and this seems to be the night when I disagree with my colleagues because I personally believe that the information that you have given us tonight is extremely interesting and valuable. For a long time I believed that one of the principal causes of the problem that we are studying is a lack of information, a proper flow of that information and the dissemination of it, so even though it may only be one recommendation—I did not expect you to answer all our problems—for you to key in on that particular one I find very important. We have lots of other witnesses who will come and deal with other questions.

I would just like to ask a few with respect to the forecasting matter. You said, and I tried to write down what you said, that not one of the macro-economic analyses which are carried on in Canada deals with occupational forecasting. I would like to know—we touched on this a bit in the last few minutes—what other countries do, on a regular basis, occupational forecasting as part of a macro-economic model? Are there any that we might look at more closely?

Mr. Newton: I think that most of the major models around the world right now face problems similar to those that we are grappling with.

[*Traduction*]

un organisme central pour recueillir et diffuser ces données, nous devons voir quels sont nos besoins d'information, et ensuite déterminer la façon dont nous voulons procéder à la collecte, à l'analyse et à la diffusion.

Il existe des modèles différents de ceux dont on se sert ici au Canada. L'approche utilisée aux États-Unis est un exemple. Un des problèmes . . . Je vois que le président s'apprête à me rappeler à l'ordre.

Le président: Continuez, je vous en prie, monsieur Newton.

M. Newton: Je pensais que vous étiez sur le point de m'interrompre.

Le président: Pas du tout.

M. Newton: Un des problèmes tient au fait qu'il ne suffit pas d'appliquer au Canada un système utilisé ailleurs. Il est permis de les examiner cependant et de voir quels sont leurs points forts en vue de les adapter ici. La première étape, de toute façon, consiste à évaluer les données disponibles.

M. McDermid: C'est la seule recommandation que vous êtes disposé à faire ce soir?

M. Newton: Oui.

M. McDermid: Merci, monsieur le président.

Le président: Je vous en prie.

M. McDermid: Nous en reparlerons . . .

Le président: Nous reviendrons à vous plus tard.

C'est mon tour, et ce soir, il semble que je sois en désaccord avec mes collègues. J'estime quant à moi que l'information que vous nous avez fournie ce soir est extrêmement intéressante et utile. J'estime depuis longtemps que l'une des principales causes du problème dont nous sommes saisis est le manque d'information et une mauvaise diffusion de l'information. Même si c'est là votre seul recommandation—je ne m'attendais pas à ce que vous régliez tous nos problèmes ce soir—il est intéressant de voir qu'elle touche un aspect fondamental du problème. Nous recevrons encore beaucoup de témoins qui pourront nous parler d'autres questions.

Je reviens aux prévisions. Vous avez indiqué, j'essayais de le noter, qu'aucune des analyses macro-économiques effectuées au Canada, ne porte sur les prévisions touchant l'emploi. Je voudrais savoir—il en a été question au cours des derniers instants—quels sont les pays qui incluent de façon régulière les prévisions touchant l'emploi dans leurs modèles macro-économiques. Y en a-t-il dont l'expérience peut nous intéresser plus particulièrement?

M. Newton: Les problèmes, pour les principaux modèles au monde, sont à peu près les mêmes qu'ici.

[*Text*]

The Chairman: You are saying, they do not do it either?

Mr. Newton: I do not think they do it very much better than we do, quite frankly. The major macro models which are used to perform these forecasting exercises have one thing in common and that is the problem of trying to project the shares, the occupational shares by industry, over time, and that is one of the bugbears in most of the major models around. The Americans, who have a reasonably sophisticated system of labour market information, are battling with that one right now. One of the problems is what to do about that question of the fixity of the shares. They are trying to develop theoretical or methodological approaches that will help them to get around that right now, but again that type of problem in this country emanates from the fact that we only have a few fixes in time on those shares of occupation by industry. Most of our forecasting is based on the shares which existed when the 1970-1971 census was taken and the problem is that we know that the structure of Canadian industry.

• 2140

Therefore, the structure of occupations, is changing over time, and it is a question of how to take that into account. The only other fix we have on that comes from one of the survey years for the occupational employment survey. Ideally, what one would like would be to have a time series, to have a number of points through time so that we can keep adjusting our capability. But, to answer the first part of the question, as far as I know—although we have not studied this in any detail and it is something we will have to come to grips with—that is a fairly common problem with the models in a number of nations.

The Chairman: In your remarks, you stated that there were some valuable surveys carried on in previous years but that they have been discontinued. You mentioned them and they are on the record. As a member of Parliament, I cannot remember why they were discontinued, perhaps you do since you are closer to this field. Was it that they felt that the cost benefit of these surveys was not paying off, do you recall?

Mr. Newton: I have attempted to get the official reasons, particularly for the discontinuation of the job vacancy survey, which was one that was used quite a bit in the kind of analysis we have done for council and that I know other research institutions have used. As far as I can understand it, it was a victim of some of the cutbacks in expenditures a couple of years ago.

The Chairman: Also, in your remarks, you mentioned that there was both a short-term and a longer-term job to be done. You used remarks somewhat along the fire lines, you said that a lot of fire fighting had to be done immediately because if something was not done these shortages could be a serious cause of inflation. To what extent do you believe right now the shortage of skills is a major factor in inflation?

Mr. Newton: That is very hard to answer but, in general terms, as I said earlier, there are a number of possible adjustment mechanisms that can take place. The fact is that if means are not taken to adjust the supply side through training

[*Translation*]

Le président: Vous voulez dire que les autres pays n'incluent pas ces prévisions non plus.

M. Newton: Ils ne font pas un meilleur travail que nous. Les principaux modèles macro-économiques utilisés à cette fin ont une chose en commun, en ce sens qu'ils ont bien du mal à déterminer la part de l'emploi de chaque industrie. Même les Américains, qui ont un système assez avancé d'information sur le marché du travail, sont en butte à ce problème. Une des difficultés est le caractère fixte des parts. Aux États-Unis, on est en train d'élaborer des théories, des méthodes qui permettront de surmonter ces difficultés. Ici, la part de l'emploi pour chaque industrie reste difficile à fixer dans le temps. La plupart de nos prévisions se fondent sur les parts qui existaient au moment du recensement de 1970-1971. Nous savons quelles sont les structures de l'industrie canadienne.

Nous savons que ces structures évoluent avec le temps. Il faut en tenir compte d'une façon ou d'une autre. Il existe également une autre difficulté qui tient à la période sur laquelle a porté l'enquête sur la profession des salariés. Idéalement, il aurait fallu une série chronologique, une série de points de repère dans le temps qui nous aurait permis de modifier nos données. Pour ce qui est de la première partie de la question, donc, je vous répondrai que, d'après ce que je sais—nous n'avons pas étudié la question en détail, même si nous devions le faire un jour—le problème est le même pour l'établissement des modèles d'un certain nombre d'autres pays.

Le président: Vous avez également signalé qu'il y avait eu des enquêtes utiles menées au cours des années, mais qu'elles avaient été interrompues. Elles figurent au compte rendu. En tant que député, je ne suis pas en mesure de dire pourquoi elles ont été suspendues. Vous connaissez le sujet mieux que moi. Est-ce parce que ces enquêtes n'étaient pas rentables du point de vue des coûts et des avantages?

M. Newton: J'ai essayé d'obtenir les raisons officielles pour la suspension de l'enquête sur les postes vacants, entre autres, laquelle nous avait été très utile au Conseil et avait servi à d'autres institutions. D'après ce que j'ai pu comprendre, cette enquête a été l'une des victimes des réductions budgétaires, il y a quelques années.

Le président: Vous avez souligné le fait qu'il y avait un travail à court terme et un travail à long terme à faire. Vous avez fait l'analogie avec la lutte contre les incendies. Vous avez dit qu'il fallait s'occuper sans tarder de ce domaine pour éviter que les pénuries ne viennent aggraver l'inflation. Dans quelle mesure la pénurie de spécialistes est-elle l'un des moteurs de l'inflation actuellement?

M. Newton: Il est très difficile de répondre à cette question. Comme je l'ai dit plus tôt, certaines mesures de redressement demeurent encore possibles. Mais si rien n'est fait pour rajuster l'offre au moyen de programmes de formation, de program-

[*Texte*]

programs, through programs of mobility, the market may very well have a tendency to do the next possible thing, which is to crank up the rate of increase of wages, and that could certainly be a factor in transmitting some inflationary wage increases.

The Chairman: I am going to ask a few very specific questions now. If you feel that you have not done work on these subjects, merely say that and I will not press them. The witnesses who have appeared before the committee so far have said that of the money spent by the federal government much too high a percentage is spent on institutional as opposed to on-the-job training, and tonight one of you said that you thought it was approximately 80 per cent. They have recommended to both labour and management that we make a massive shift to on-the-job training. Do you have any view on that?

Mr. Newton: I have a couple of comments. It was the economic council that pointed out in 1971, I think, in the eighth annual review, that there appeared to be a disproportionate disbursement of training funds in favour of institutional training. The reason why it was felt to be disproportionate was that there is a certain amount of empirical evidence from other countries, and also for this country, that for certain occupations training at the work site would be the more appropriate way of gearing people with the kinds of skills that are required, you cannot really effectively communicate those skills in the classroom setting. It seemed appropriate that that balance, which in those days was about 90 per cent institutional and about 10 per cent on-the-job seemed to be quite disproportionate.

• 2145

Since that time the federal department has moved that proportion quite a bit in favour of training at the work site, and I believe the latest modifications to the manpower training program are emphasizing training at the work place.

One of the reactions to the present skill shortage situation has been the setting up of program CTST, I think it is, Critical Trade Skilled Training, and that emphasizes a co-operative effort by industry, labour and government officials to determine training needs. My understanding is that the larger part, if not all, of that training is conducted at the work site. So there has been some move towards greater emphasis on industry-based training.

The Chairman: Fine. Mr. Betcherman, in your survey, were any of your questions related to the shortage of skilled white-collar workers, and could you tell us whether there were any findings indicating serious shortages in white-collar workers? I mentioned the situation in the last two meetings of the committee that there appears to be now shortages of nurses in Ontario, although a few years ago, there was an over-supply. I mentioned also that in Montreal, a year ago, people were mentioning to me there was a shortage of commercial artists. Have you any comments on the white-collar and skilled trades?

Mr. Betcherman: We covered the white-collar occupations as well as the blue-collar occupations, and we did find that

[*Traduction*]

mes de mobilité, le marché pourrait bien se résoudre à passer à l'étape suivante et à procéder à une nouvelle ronde d'augmentations des salaires, ce qui pourrait certainement avoir un effet d'entraînement.

Le président: Je vais vous poser quelques questions précises maintenant. Si vous n'êtes pas en mesure de répondre, vous n'avez qu'à la dire. Je ne vais pas insister. Les témoins qui ont déjà comparu devant le Comité ont exprimé l'avis que le gouvernement fédéral misait trop sur la formation en institution par rapport à la formation sur le tas. L'un de vous a indiqué ce soir que ce pourcentage était d'environ 80 p. 100. Les témoins précédents ont recommandé que les syndicats et les employeurs effectuent un virage prononcé dans le sens de la formation sur le tas. Voulez-vous nous dire ce que vous en pensez?

M. Newton: Je ferai seulement quelques brèves observations. Le Conseil économique a indiqué dans son huitième rapport annuel, en 1971, si je me souviens bien, qu'il semblait y avoir un déséquilibre dans les dépenses affectées à la formation en faveur de la formation en institution. Nous estimions qu'il y avait déséquilibre parce que l'expérience dans les autres pays et ici semblait démontrer que, pour certains emplois, la formation en cours d'emploi semblait plus appropriée que les autres types de formation. Il y a des choses qui s'enseignent mal dans une salle de cours. Le déséquilibre entre les deux genres de formation (à l'époque, 90 p. 100 de la formation était donné en institution et 10 p. 100, en cours d'emploi) semblait beaucoup trop prononcé.

Depuis ce temps, le gouvernement fédéral a réduit l'écart considérablement, en favorisant davantage la formation en cours d'emploi. Je pense que les dernières modifications apportées au programme de formation de la main-d'œuvre mettent l'accent sur ce type de formation.

En réaction à la présente pénurie de spécialistes, on a mis sur pied un programme de formation des spécialistes, lequel résulte de la coopération de l'industrie, des syndicats et du gouvernement. Si je comprends bien, la majeure partie de cette formation est donnée en cours d'emploi. L'accent est donc mis davantage sur la formation dans l'industrie.

Le président: Très bien. Monsieur Betcherman, votre enquête comportait-elle des questions sur la pénurie de cols blancs spécialisés? Ses résultats ont-ils révélé qu'il y avait effectivement pénurie grave de spécialistes? J'ai déjà dit précédemment au Comité qu'il semblait maintenant y avoir pénurie d'infirmières en Ontario alors qu'il y a quelques années, il y en avait en trop. J'ai indiqué également qu'à Montréal il y a un an, quelqu'un me faisait remarquer qu'il y avait une pénurie de dessinateurs publicitaires. Pouvez-vous nous dire quelque chose au sujet des cols blancs et des spécialistes?

M. Betcherman: Notre enquête a porté et sur les cols blancs et sur les cols bleus; nous nous sommes aperçus que même si la

[*Text*]

although the blue-collar occupation shortages have been more publicized, on the basis of our sample there are some white-collar shortages reported.

Your example of nurses, I have heard of general examples of shortages within the health sector. Since our survey did not cover the public sector a lot of the health sector, I guess, was not included, so I cannot comment particularly on that one.

The major white-collar shortages that we found were, first of all, in engineering fields, and second of all, in what the occupational categorization used by labour market analysts calls "related technicians," which has to do with engineering technologists and all the people involved in the systems field, programmers, analysts. These were the most critical areas of shortages that were reported to us.

Also, some shortages were reported in management, particularly financial management, that stuck out. The other white-collar shortage areas that I found were in clerical and sales categories which, to allude to an earlier comment, appear more likely to reflect high turnover rather than lack of adequate skill supply.

The Chairman: To both of you, various witnesses mentioned to us that there were a number of disincentives in our system to training, to mobility. In my private meeting with the Canadian Construction Association, many of them—this was not the opinion of the association—many of the individual members blamed unemployment insurance. One fellow said that in Hamilton they had shortages of skilled trades which were available in Toronto and they could not get them to leave Toronto to go to Hamilton because they were quite happy to sit out on unemployment insurance. That was their opinion; I am merely reporting it to you.

Others have said that the reason we do not have a solid apprenticeship training program is because, different from Europe, we have clauses in our collective agreements here whereby apprentices are the first laid off, whereas that does not happen in Europe. In other words, there are different disincentives in our legislation and government programs. Either in your surveys or in your work, can you confirm these or other disincentives which might bear further examination?

• 2150

Mr. Betcherman: I will start. I will mention a few. Certainly of the ones you mentioned, I have heard a great deal about—the unemployment insurance one, as I mentioned earlier, was mentioned by a significant number of responses to the survey, for example. I have even heard of that a lot anecdotally. The barrier that Keith brought up, free movement between provinces licensing certification, has been brought up as a barrier.

On the development of high-level skills, another barrier that has come to me a number of times has been the lack of a major discrepancy in wages between unskilled and skilled; the implication being that an unskilled worker in this country gets a high enough wage so there really is not an incentive for him or her to take training. During the training period he probably will even have a wage loss, and even after the appropriate

[*Translation*]

pénurie de cols bleus avait fait l'objet d'une plus grande publicité, la pénurie de cols blancs, selon les conclusions de l'enquête était plus prononcée.

Vous avez parlé des infirmières. Il a beaucoup été question des pénuries dans le secteur de la santé. Mais comme notre enquête n'a pas porté sur le secteur public, le domaine de la santé en a été exclu pour une large part, ce qui fait que je ne suis pas en mesure de vous aider beaucoup.

La principale pénurie de cols blancs que nous avons relevée se situait d'abord au niveau des ingénieurs, ensuite à celui de ce que les analystes du marché du travail appelaient «les techniciens», c'est-à-dire les spécialistes des systèmes, les programmeurs, les analystes et autres. La pénurie se faisait sentir le plus à ces niveaux selon notre enquête.

Il y avait également des pénuries dans le domaine de la gestion, en particulier celui de la gestion financière. Suivaient des pénuries de cols blancs dans des domaines comme le travail de bureau et les ventes, domaines où, comme on l'a signalé plus tôt, il risque d'y avoir un roulement considérable plutôt qu'une pénurie réelle de main-d'œuvre qualifiée.

Le président: Je m'adresse à l'un ou à l'autre d'entre vous. Divers témoins nous ont dit que notre système ne donnait pas d'encouragement à la formation et à la mobilité. Lorsque j'ai rencontré à titre privé les gens de l'Association canadienne de la construction, plusieurs d'entre eux—ils ne se faisaient pas les porte-parole de leur association—ont rejeté le blâme sur l'assurance-chômage. L'un d'eux m'a révélé qu'à Hamilton, il y avait des pénuries de spécialistes qui pouvaient être comblées à partir de Toronto, mais que les gens ne voulaient pas se déplacer de Toronto à Hamilton. Ils étaient satisfaits de l'assurance-chômage. Je vous répète ici ce que j'ai entendu.

D'autres m'ont dit que la raison pour laquelle il n'y avait pas vraiment de programme d'apprentissage ici, contrairement à ce qui se passe en Europe, était que les conventions collectives prévoyaient que les apprentis étaient les premiers visés en cas de mises à pied. En d'autres termes, nos lois et nos programmes gouvernementaux ne prévoient pas d'encouragement. Est-ce que vos enquêtes ou vos travaux vous permettent de confirmer l'absence de tels encouragements?

M. Betcherman: Je vais vous donner quelques exemples. Parmi ceux que vous avez donnés, l'assurance-chômage a été mentionnée dans un grand nombre de réponses lors de notre enquête. On en a beaucoup parlé dans les conversations aussi. Le système des accréditations provinciales a également été mentionné comme barrière au libre mouvement entre les provinces.

Le peu d'écart entre les salaires des ouvriers qualifiés et ceux des ouvriers non spécialisés doit avoir une certaine incidence sur la formation de personnel compétent; on semble croire que l'ouvrier non spécialisé au Canada reçoit déjà une rémunération suffisamment élevée qu'il ne voit pas l'intérêt d'une formation professionnelle. Pendant la période de formation, il devrait probablement accepter une baisse de salaire et,

[*Texte*]

diploma or whatever has been received, the wage will not be enough greater than the unskilled wage that getting the training is an incentive. This is another barrier I have heard a great deal of. My own feelings on that barrier are a great deal of skepticism. That is another one perhaps worth looking into.

The Chairman: If I understand correctly, you are now reporting to us disincentives that you have heard of, not that you have analyzed and consider to be valid or not.

Mr. Betcherman: This is a disincentive which came up a number of times, for example in my survey, and also in personal meetings with industry, and which might merit further analysis.

The Chairman: Right.

Yes, Dr. Newton.

Mr. Newton: We have not done any direct work on this question of disincentives. We have not done any ourselves. I would comment, however, that it is the conventional wisdom, if I may use that expression, that it is very costly to train, and that one of the disincentives to employers is that the costs appear to be very high in the first few years of training. So the employer will typically be a bit apprehensive about the possibility of turn over. For example, I saw some recent figures which suggest that in the apprenticeable trades the cost of training might range anywhere from about $35,000 to $45,000 over the duration of the training. If employers then feel there is a high probability of people moving on, they will be reluctant to undertake that kind of cost. So I think there is a perception that it is a costly business and that turnover risks are high.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, could we just enter into the record that the Ontario government study of this issue suggests that close to 70 per cent of the employers indicate that training pays for itself? That is their view.

The Chairman: I have one final question and then I will return to other members of the committee. By the way, we usually sit until 10:30. Is that all right with you?

My final question is, we have a large number of women unemployed in this country. To what extent do you think they may not be available or could not be trained to fill the shortages in skilled labour if we could overcome the prejudices of putting women in what are not traditionally women's jobs? There are a lot of skilled jobs that do not require brute force or muscle but require just the ability to do skilled work. Do you see them as a potential pool of manpower to fill these shortages which is not being used adequately at present?

Mr. Newton: Yes, I certainly do. Some studies indicate that the educational level of the average female labour force participant compares favourably with that of males, so there really should not be a major problem of educational preparation. It is simply, I think, a case of devising some fairly innovative schemes which can tap this potentially important supply of labour. By that, I mean many of the female participants might very well be able to fill some of these needs if the

[*Traduction*]

une fois son certificat obtenu, son nouveau salaire ne sera pas beaucoup plus élevé que son salaire ancien. Il manque donc un stimulant. Cet obstacle a été indiqué à plusieurs reprises. Personnellement, je suis plutôt sceptique. Mais la question vaudrait peut-être qu'on l'examine.

Le président: Si je vous comprends bien, vous nous parlez maintenant de facteurs de dissuasion qui vous ont été mentionnés sans que vous les considériez forcément comme valables et sans que vous les ayez étudiés.

M. Betcherman: L'exemple que je vous ai donné a été signalé plusieurs fois comme facteur de dissuasion dans mon enquête et aussi lors de mes rencontres personnelles avec des représentants de l'industrie. Il mérite peut-être une étude plus approfondie.

Le président: Oui.

Oui, monsieur Newton.

M. Newton: Nous n'avons pas fait un travail qui porte précisément sur ces facteurs de dissuasion. Mais on croit généralement que la formation est très coûteuse, surtout pendant les premières années, ce qui semble influencer beaucoup les employeurs. D'habitude, l'employeur craint la possibilité d'un roulement important de personnel. D'après certains chiffres récents que j'ai vus, il semblerait que le coût de la formation d'un apprenti puisse varier entre $35,000 et $45,000 pendant la durée de la formation. Si les employeurs estiment qu'il y a un grand risque que les employés les quittent, ils n'accepteront pas d'assumer ce genre de frais. Il existe donc l'idée que la formation est une activité coûteuse et que les risques de roulement sont grands.

M. Hawkes: Monsieur le président, je voudrais vous faire remarquer que d'après l'étude du gouvernement ontarien, environ 70 p. 100 des employeurs estiment que les résultats de la formation compensent les coûts. C'est leur opinion.

Le président: J'ai une dernière question, après quoi je donnerai la parole aux autres membres du Comité. A propos, nous siégeons généralement jusqu'à 10 h 30. Cela vous va-t-il?

Ma dernière question porte sur le nombre important de Canadiennes en chômage. D'après vous, ne serait-il pas possible de les former afin qu'elles puissent combler les lacunes de main-d'œuvre qualifiée, pourvu que nous combattions les stéréotypes qui veulent que certaines occupations soient exclusivement masculines? Il y a beaucoup d'emplois spécialisés qui n'exigent pas beaucoup de force ou de muscles mais simplement une certaine aptitude. Croyez-vous que les femmes constituent une source potentielle de main-d'œuvre qualifiée, qui n'est pas assez exploitée à l'heure actuelle?

M. Newton: Oui, très certainement. Certaines études montrent que le niveau d'études faites par la femme moyenne dans la population active se compare favorablement avec celui des hommes. Ce n'est donc pas un facteur qui devrait poser un problème. Il s'agit simplement, à mon avis, de faire preuve d'esprit d'innovation quand on essaye d'élaborer des mécanismes destinés à exploiter cette importante source de main-d'œuvre. J'entends par là que beaucoup de femmes pourraient

[*Text*]

institutional arrangements were devised whereby they could take advantage of the opportunity. For example, many of them would prefer part-time work or a flexible-hours arrangement and it may well be that employers in Canada are going to have to come up with some fairly innovative ways of tapping this supply.

• 2155

Mr. Betcherman: There is an important attitudional point, too, which you tapped, and that is that there is no reason why virtually every type of position in the Canada labor force could not be filled by either sex. I think that one of the major barriers right now, which you talk about, is attitudional and with an erosion of that attitude we might all be better off in terms of filling the problem areas.

The Chairman: Since the committee started its work . . .

Depuis que le comité a commencé ses travaux, M. Gilles Marceau, de la région du Lac Saint-Jean a été avec nous . . . Gilles, avez-vous des questions?

M. Marceau: Merci, monsieur le président. Lors de l'étude de ce dossier, et de cette question du chômage, on a constaté que les employeurs, à près de 50 p. 100, négligeaient de s'adresser aux centres de main-d'œuvre, pour obtenir de l'aide, lorsqu'ils avaient besoin de personnes pour travailler dans leurs entreprises. Et que même 75 p. 100 des gens étaient insatisfaits des centres de main-d'œuvre. Est-ce que vous avez déjà eu l'occasion d'étudier ces questions-là, à savoir, est-ce que c'est exact que les employeurs encore actuellement refusent en grande partie de s'adresser aux centres de main-d'œuvre pour demander de l'aide, et qu'ils sont insatisfaits des services qui sont offerts par ces centres?

Mr. Newton: I have never seen any results of this particular nature. If my recollection is correct, I think in the early 1970s some studies were undertaken of what in those days were known as the Canada Manpower Centres, the CMCs. These were part of an overall study on the job-search behavior of Canadians. If I recall, there were some indications at that time that the co-called penetration ratio of the Canada Manpower Centres was about 30 per cent, about one-third, by which is meant that about a third of all the placements which took place in the market were handled by the Canada Manpower Centres. Again, I can only draw on anecdotal material, I do not have sources which I can quote you, but there are indications that there is a definite bias in the range of occupations which is served by the Employment Centres. In particular, the higher levels of the occupational hierarchy tend to be handled through personnel agencies. They tend not to be filed with the government centres.

The fact is that we are not ourselves at the moment undertaking any research in this area, but I understand that the Department of Employment and Immigration itself commissioned a study of the effectiveness of the Employment Centres quite recently. I understand that the results of that investigation will be available fairly soon.

[*Translation*]

probablement répondre à certains de nos besoins si on pouvait leur offrir des conditions adaptées à leur situation. Certaines femmes, par exemple, préféreraient le travail à temps partiel ou des heures de travail variables. Les employeurs canadiens vont peut-être devoir faire preuve d'imagination s'ils veulent exploiter cet élément.

M. Betcherman: Il y a également la question d'attitude, comme vous l'avez fait remarquer. Il n'existe aucune raison qui empêcherait la quasi-totalité des emplois disponibles au Canada d'être occupés par des personnes du sexe masculin ou féminin. Je crois qu'une des plus importantes barrières à l'heure actuelle, c'est justement l'existence des stéréotypes; la disparition de ces attitudes traditionnelles ne pourrait que diminuer le problème.

Le président: Depuis le commencement du travail du Comité . . .

Since the committee started its work, Mr. Gilles Marceau, of the Lake Saint-Jean area has been with us . . . Gilles, do you have any questions?

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman. When we looked into this question, particularly the matter of unemployment, we learned that almost 50 per cent of the employers neglected to deal with the Manpower Centres when they were seeking personnel. And up to 75 per cent of the people were dissatisfied with the Manpower Centres. Have you done any work on this? Is it true that there still are employers who largely refuse to deal with the Manpower Centres when hiring staff, and who are dissatisfied with the services provided by such centres?

M. Newton: Je n'ai jamais vu des conclusions de ce genre. Si j'ai bonne mémoire, je crois qu'on avait commencé au début des années 1970 certaines études sur ce qu'on appelait à l'époque les centres de main-d'œuvre du Canada. Il s'agissait d'une étude globale sur la façon dont les Canadiens s'y prenaient quand ils cherchaient du travail. Si je me souviens bien, on disait à l'époque que le taux de pénétration des centres de main-d'œuvre était environ 30 p. 100, c'est-à-dire un tiers. Cela voulait dire qu'environ un tiers de tous les placements sur le marché était effectué par les centres de main-d'œuvre. Encore une fois, je peux simplement vous parler de constatations faites lors de conversations car il n'existe pas de sources écrites de ce que je vais vous dire. On croit qu'il existe une certaine discrimination à l'égard des emplois dont s'occupent les centres d'emploi. Ce sont généralement les agences de placement qui s'occupent des catégories supérieures d'emplois. Ces postes ne sont généralement pas comblés par les centres du gouvernement.

Nous ne faisons pas de recherches sur cette question à l'heure actuelle, mais je crois savoir que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a récemment commandé lui-même une étude de l'efficacité des centres d'emploi. Je crois que les conclusions de cette étude seront bientôt disponibles.

[*Texte*]

M. Marceau: Vous avez dit tout à l'heure, et je pense que plusieurs témoins nous l'ont mentionné, que les employeurs hésitaient à donner des cours de formation, étant donné leurs coûts très élevés. Est-ce que vous seriez d'avis que, pour pallier à cela, il pourrait y avoir une sorte d'entente entre l'employeur et l'employé, en vertu de laquelle l'employé garantirait ses services pendant un certain temps à l'entreprise et l'employeur, également, garantirait un poste à l'employé pendant un certain temps dans l'entreprise? Est-ce que vous croyez que c'est une formule qui pourraît être possible? A votre connaissance, est-ce qu'il y a, dans d'autres pays, des systèmes de ce genre pour assurer, de part et d'autre, une certaine protection, une certaine justice en quelque sorte? Des engagements sont-ils pris par l'employeur et l'employé pour assurer à l'employé un poste pendant un certain temps et pour éviter que l'employeur ne paie, justement, un montant très élevé pour une période d'emploi très courte?

• 2200

Mr. Newton: Yes. In fact, my understanding at least is that in the training systems of a number of countries this type of institutional arrangement is used. Even here in Canada there are a number of instances where there is at least an informal agreement between employer and employee about employment tenure subject to training. For example, I think it is a fairly common practice in the public service that there will be an informal agreement that if people are given, for example, educational leave for various types of training programs, they will undertake to remain in that particular position subsequent to training. So that type of model certainly exists in a number of instances, and it is one which might be considered as at least a possible solution to the type of problem you have raised.

Mr. Betcherman: Just to add one thing, a question that should probably be looked into is that it might not be applicable to all situations where training occurs. There might well be labour standards that limit this type of agreement in terms of ensuring a relationship of employment in any form.

M. Marceau: D'une façon générale, est-ce que vous estimez que les problèmes auxquels on fait face actuellement seraient mieux solutionnés par les interventions gouvernementales que par l'entreprise privée ou par des organismes hors du gouvernement, mais financés par le gouvernement?

En fait, ce que je voudrais savoir, c'est la philosophie de base qui découle de l'expérience du Conseil économique. C'est une situation grave que nous vivons actuellement. Non seulement on manque d'employés spécialisés, mais le chômage en général est très élevé. Est-ce que vous estimez que, fondamentalement, dans une telle situation, les solutions viendront d'une intervention accrue du gouvernement ou croyez-vous qu'elles viendront d'organismes privés qui participeront davantage à la solution de ce problème du chômage?

Mr. Newton: I am going to be an economist here and say that I see a role for a number of participants, but an active role. The first thing is that while there is an important role for government, the fact is that in determining the needs for training in this country I believe the private sector has perhaps not assumed as important a function as it might well have. If I

[*Traduction*]

Mr. Marceau: You and several other witnesses mentioned that employers hesitated to provide training because of the high cost involved. Do you think that, to remedy this, there could be a sort of agreement between the employer and the employee guaranteeing that the employee works for the employer for a certain amount of time, and the employer provided a job for the employee for a certain period? Do you think that this sort of formula would work? Do other countries have systems of this sort to provide protection and a certain amount of justice? Do employers and employees make commitments to ensure that the employee has a job and that the employer does not pay out a lot of money to train someone who will work for only a short period of time?

M. Newton: Oui. Ce genre d'entente existe dans de nombreux pays. Même au Canada, il arrive que les employeurs et les employés s'entendent, de façon officieuse, pour la durée de l'emploi qui suit la formation. Dans la Fonction publique, il y a souvent des ententes officieuses; par exemple, un fonctionnaire qui quitte son emploi pour suivre des cours de formation s'engage à rester dans un poste donné à la fin du cours; cette pratique est donc très courante et elle pourrait constituer une solution au genre de problèmes que vous avez mentionné.

M. Betcherman: Je voudrais simplement signaler que cette solution ne vaut peut-être pas dans toutes les circonstances où l'on offre des cours de formation. Il se peut que le Code du travail limite les possibilités de conclure des ententes portant sur la durée de l'emploi.

Mr. Marceau: Generally speaking, do you think that the problems we are now facing would be better solved through government intervention or by private organizations and companies financed by the government?

What I would like to know is what basic philosophy has resulted from the Economic Council's experience. The situation is very serious. Not only is there a lack of skilled labour, but unemployment is very high. Do you think, basically, that the solutions should come from increased government involvement or do you think that private organizations should be more involved in solving the problem of unemployment?

M. Newton: Je vais parler en tant qu'économiste et dire qu'il y a de la place pour beaucoup de participants, mais qu'ils doivent participer de façon active. Tout en admettant que le gouvernement aurait un rôle important à jouer, il est évident que le secteur privé n'a pas assumé autant de responsabilités qu'il aurait pu endosser dans le domaine de la formation. Si

[*Text*]

read the recent signs correctly, I think in some of the training programs that have been mounted by the government recently the experience is that the kind of success being claimed for those programs derives, in a major part, from the fact that they were designed precisely to involve some of the other agents in the training process. That is, the employers' associations, the unions and the educational authorities. My own view is that it is absolutely essential to have inputs from those people because one might argue that industry knows best what its requirements for skills are and the government might very well have an important role to play as facilitator or even as a trainer itself, but it is critical to have the co-operation of the other agents in the process.

• 2205

Mr. Betcherman: I think one thing to mention in addition is that, although most of us seem to be agreeing that industry has to become more vitally involved, and in fact a lot of proposals for changes in the training system will place industry in a far more central role, government will always, I think, have to play at least a supportive role, not only co-ordinating to some extent the effort, but also, there is some training that has to go on which will not go on for economic reasons if it is not provided by, let us say, government; here I am thinking of satisfying long-term personnel needs which would not be satisfied at the time, particularly in a tough economic situation, or special clients' training, for example, which maybe would not be carried on by industry alone.

So I think ultimately there has to be the complementary role played by all the parties involved.

M. Marceau: Quant à l'orientation du gouvernement dans les programmes de crédit d'impôt, par exemple, croyez-vous que ce sont des programmes qui jouent vraiment un rôle? Croyez-vous qu'au point de vue argent, ces programmes de crédit d'impôt-là des incitations du genre auprès des entreprises soint justifié? Est-ce que vous croyez que cela peut jouer un rôle dans la situation actuelle? Cela peut-il aider à régler un peu ce problème du chômage ou si vraiment, comme vous le dites, la formation sur le milieu du travail est vraiment la solution idéal pour cela?

Mr. Newton: Another fundamental question. Let me say that my own understanding is that the jury is still out on this one. There are indications from the experience of some other countries that there might well be certain problems associated with these types of employment-creation programs. It is, however, the case that quite a wide range of countries are still continuing to mount these types of programs. I thin it might well be a little while before we have enough empirical analysis to be able to give you the kind of answers which I think you would like to hear.

I know that, although we are not doing any work in this area ourselves, there are other institutions around town that are vitally interested in this type of work. I know, for example, that the Department of Finance is undertaking some analysis of this type and I think we might hope to have at least some partial answers to those types of questions fairly soon.

[*Translation*]

j'interprète bien les indices, je crois que le succès des programmes de formation offerts dernièrement par le gouvernement tient au fait que ces derniers favorisaient la participation d'autres organismes intéressés par la formation. Je veux parler des associations patronales, des syndicats et des éducateurs. Je crois personnellement que la participation de ces personnes est essentielle, car il se peut que le secteur privé soit le mieux placé pour évaluer ses propres besoins; le gouvernement a peut-être un rôle important à jouer en favorisant la formation ou en l'offrant, mais il ne peut pas le faire sans la collaboration des autres participants.

M. Betcherman: Nous convenons tous que le secteur privé doit participer davantage et beaucoup de changements ont été proposés pour favoriser cette participation. Mais le gouvernement aura toujours un rôle à jouer. Non seulement il assurera la coordination, mais il offrira des cours de formation qui, pour des raisons économiques, ne seraient pas donnés si ce n'était de lui. Je pense en particulier aux besoins à long terme qu'on a tendance à laisser de côté lorsque la situation économique devient difficile, ou aux cours de formation spéciale qui ne seront peut-être pas offerts par le secteur privé.

Je crois donc que tous les participants ont un rôle à jouer.

Mr. Marceau: Do you think that government tax credit programs have a role to play? Do you think that we are justified in spending the money that we do on tax credit programs and incentives of this sort? Do you think that this is useful in the current situation? Do you think that it will help to lower employment or do you think that on-the-job-training is the ideal solution to the problem?

M. Newton: Vous avez encore posé une question fondamentale. Je crois d'ailleurs qu'elle reste à trancher. Les expériences des autres pays indiquent que ce genre de programmes de création d'emplois peut poser des problèmes. Toutefois, de nombreux pays continuent à élaborer des programmes de ce genre. On est loin d'être en mesure de vous fournir le genre de réponses que vous cherchez.

Quoique nous ne fassions pas nous-mêmes des recherches dans ce domaine, il y a d'autres organismes qui s'intéressent beaucoup à cette question. Je sais, par exemple, que le ministère des Finances a entrepris une étude à ce sujet et j'espère pouvoir vous donner des réponses partielles d'ici peu.

[*Texte*]

M. Marceau: Ma dernière question . . . Dans la situation actuelle, peut-on dire que les entreprises sont prêtes à faire des efforts pour essayer d'aider à résoudre ces problèmes-là? Peut-on dire la même chose des syndicats? Est-ce que vous croyez que les syndicats, actuellement, sont disposés à faire des efforts pour solutionner le problème? Ou sommes-nous dans une situation où les syndicats et peut-être les industries veulent plutôt s'adresser au gouvernement? Est-ce que vous croyez que vraiment les syndicats et les entreprises sont conscients qu'ils ont un rôle à jouer et est-ce qu'ils sont prêts à faire des concessions, selon les contacts que vous avez avec eux lorsqu'ils parlent en dehors des déclarations officielles? Est-ce que vraiment, il y a quelque chose qui se passe au niveau des entreprises et des syndicats?

• 2210

Mr. Newton: I am relatively optimistic about the possibilities here. It is early yet to be terriblyl definitive but as I say, the experience of some of the more recent training efforts which are going on at the federal level, and particularly the kind of training that is taking place in Ontario, the EST program, employer-sponsored training—as I said earlier, I think one of the reasons popularly attributed for the success of these programs is precisely that given the opportunity, employers and unions became involved. So I think one can be at least cautiously optimistic about the possibilities when these agents are given the opportunity.

Mr. Betcherman: Particularly at the decentralized level, I think. The success that the new training initiatives in Ontario are having, particularly the community industrial training councils which are being set up with varying degrees of success in Ontario, the ones that are working, seem to be working on a good sense of community where a single labour market is the object of interest and all of the participants who are involved—workers, employers and public bodies at the decentralized level, at the community level, relate to the problems and there seems to be a lot of interest to participate there.

The Chairman: There are three members who want to ask additional questions. Since we want to quit around 10.30 p.m. would the questioners and the answerers restrict themselves to approximately five minutes each.

Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: If I could get Mr. Betcherman looking at page 14, I will deal with Dr. Newton first and then we might get to it faster. Page 14 in Mr. Betcherman's brief.

Dr. Newton, you gave us appendix B, which lists 26 studies that have been done in approximately the last two and a half years. Twenty of those were done in Ontario, 3 were across Canada, 2 were B.C., and 1 was Quebec. Is it your sense that those are all of the manpower studies that have been done in this country?

Mr. Newton: No, I do not think we could possibly claim that that is the case. This is simply a compilation of the ones that we have been able to get our hands on so far. I am quite sure that this may represent only a very small proportion but it is designed simply to give some sort of flavour of the types of

[*Traduction*]

Mr. Marceau: My last question. Do you think the private sector is willing to make an effort to solve these problems? Can the same thing be said of unions? Do you think that unions are willing to make an effort to solve the problem? Or are we in a situation where unions and perhaps the private sector would rather appeal to government? Would your contacts with unions and companies, apart from official statements, indicate that they are aware that they have a role to play and do you think that they are willing to make concessions? Is something being done within the union and the companies?

M. Newton: Je suis plutôt optimiste à cet égard. Je ne peux pas vraiment me prononcer, mais les résultats des cours de formation offerts par le gouvernement fédéral, surtout les programmes de formation subventionnés par l'employeur, qui est en vigueur en Ontario . . . Comme je l'ai dit tout à l'heure, le succès de ces programmes découle de la participation des employeurs et des syndicats. Je crois donc qu'on peut se permettre d'être optimistes dans la mesure où cette participation est assurée.

M. Betcherman: Surtout dans le contexte de la décentralisation. Les initiatives privées en Ontario, surtout les conseils de formation industriels qu'on est en train de mettre sur pied, avec plus ou moins de succès selon le cas, dans cette province-là, réussissent le mieux lorsqu'il s'agit d'un seul marché du travail et lorsque les employés, les employeurs et les bureaux régionaux du gouvernement fédéral comprennent le problème et veulent contribuer à sa solution.

Le président: J'ai encore trois noms sur ma liste. Si on veut terminer à 22 h 30, il va falloir que vous vous limitiez à cinq minutes chacun.

Monsieur Hawkes.

M. Hawkes: Je vais renvoyer M. Betcherman à la page 14 et poser ma question à M. Newton, pour que cela aille plus vite. Page 14 du mémoire de M. Betcherman.

Monsieur Newton, vous donnez, dans l'appendice B, une liste de 26 études qui ont été publiées depuis deux ans et demi. Vingt parmi elles ont été effectuées en Ontario, trois dans le reste du Canada, deux en Colombie-Britannique et une au Québec. Est-ce une liste complète des études des besoins en main-d'œuvre effectuées au Canada?

M. Newton: Non, on ne prétend pas que la liste soit complète. N'y figurent que celles que nous avons réussi à obtenir. Ce n'est peut-être qu'un petit pourcentage, mais j'ai voulu vous donner une idée de ce qui a été fait. La liste n'est ni complète

[*Text*]

surveys that have been mounted. That is all. It does not pretend to be comprehensive in any way and it does not pretend to give you the full flavour of what is happening across the country. It is simply to give people a feel for the types of surveys that have been mounted.

Mr. Hawkes: Yet noticeable is the fact that Manpower and Immigration, it looks to me like, provided partial funding for three of them and none of them are exclusively Manpower and Immigration produced studies. In two and a half years, with one of the largest research departments of government, can you explain that omission? Are they not doing studies of that kind or are they simply not publishing studies of that kind?

Mr. Newton: I will say that I think a large part of the effort which is going on in the research department there has to do with forecasting on a more national level. They are the one organization in this country who are at least attempting to come to grips with national level manpower forecasts. The one model which I mentioned is what is known as the COFOR system, Canadian Occupational Forecasting system.

• 2215

Mr. Hawkes: Why is one of their studies not on your list?

Mr. Newton: I beg your pardon.

Mr. Hawkes: Why is there no study done by Manpower and Immigration in your list?

Mr. Betcherman: I do not know of any they have done without farming out. The two or three you talked about they got consulting firms, I think it as, to do some specific skill-shortage studies. As far as I know, they have not done any, and that is why they are not on the list.

Mr. Hawkes: Okay, so it is not a publishing problem; it is just a lack of activity problem as near as you know?

Mr. Newton: Yes, and as I repeat, I think the emphasis has been on the development of the national forecast rather than on more specific surveys of particular regions or particular industries.

M. Betcherman: To be fair, there is one thing I would like to add here which I should probably mention, and that is at the local level—Manpower and Immigration has all kinds of levels. One level is a local or a district level, and at that level they have a skills and needs survey which apparently is not on that list. It is something which can be administered by the district economist whenever he or she wants to, and in some districts it is administered quite regularly and in some districts this is not so. There is some mechanism for getting some idea of the imbalances at a local level. That is as far as I know the only in-house . . .

Mr. Newton: That is right. Part of the day-to-day operation of Employment and Immigration has to do with determining the needs for training. The practice is normally to do that by attempting to assess local labour market conditions. So that when the federal and provincial officials sit down, they have already attempted to get some feel for the imbalances.

[*Translation*]

ni représentative. Je l'ai incluse pour vous montrer ce qui a été fait.

M. Hawkes: Je constate que trois d'entre elles ont été subventionnées en partie par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, quoiqu'aucune d'entre elles n'a été effectuée par celui-ci. Pouvez-vous m'expliquer pourquoi, étant donné qu'il s'agit du ministère qui fait le plus de recherches? Est-ce qu'il ne fait pas d'études, ou qu'il ne les publie pas?

M. Newton: Le ministère s'occupe plutôt d'établir des prévisions pour tout le pays. C'est le seul organisme au pays qui s'efforce de prévoir les besoins en main-d'œuvre pour tout le pays. J'ai parlé tout à l'heure du système COFOR, le système qui permet de prévoir la demande par profession.

M. Hawkes: Pourquoi aucune de leurs études ne figurent-elles sur votre liste?

M. Newton: Plaît-il?

M. Hawkes: Pourquoi n'y a-t-il pas d'études faites par le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration sur votre liste?

M. Betcherman: A ma connaissance, ils ont fait faire toutes leurs études à l'extérieur. Les 2 ou 3 que vous avez mentionnées qui portaient sur la pénurie de certains ouvriers qualifiés ont été réalisées par des experts-conseils. Donc, que je sache, le ministère lui-même n'a fait aucune étude sur ce sujet et c'est pour cette raison qu'il ne figure pas sur la liste.

M. Hawkes: Ce n'est donc pas que vous avez omis des publications mais simplement que celles-ci n'existent pas?

M. Newton: Oui, mais je le répète, on a mis l'accent sur l'élaboration de prévisions nationales plutôt que sur des enquêtes spéciales sur des régions données ou des industries particulières.

M. Betcherman: En toute justice, je crois qu'il faudrait mentionner que le ministère a toutes sortes de niveaux à l'échelle locale. Dans le cas du district, le ministère fait un sondage des compétences et des besoins, sondage dont, apparemment, ne fait pas mention cette liste. Ce répertoire peut être administré par l'économiste du district, lorsqu'il le veut, et dans certains districts, cette pratique est régulière, tandis que dans d'autres, elle ne l'est pas. Il existe un mécanisme qui permet d'obtenir une idée du déséquilibre à l'échelle locale. C'est la seule méthode interne que je connaisse . . .

M. Newton: C'est exact. La détermination des besoins en formation constitue l'une des tâches régulières de l'Emploi et de l'Immigration. A cette fin, on essaie d'évaluer les conditions du marché du travail local. Ainsi, avant même de se réunir, les autorités provinciales et fédérales ont déjà fait l'effort de sonder les déséquilibres du marché.

[*Texte*]

Mr. Hawkes: My time is running out, and I want to move on to a couple of more issues if I possibly can.

On page 14 you deal with the commitment to training in industry. Do you, as the man in charge of the survey, have any difficulty with the following comment that surprisingly high proportion, 15 per cent of the firms surveyed, train people for two years or longer?

Mr. Betcherman: Terming it as a surprisingly high proportion?

Mr. Hawkes: Yes.

Mr. Betcherman: Yes. A brief answer, yes.

Mr. Hawkes: Okay, are you interpreting your data as the proportion being low? In other words, do you have a sense . . .

Mr. Betcherman: It is not low in terms of what I anticipated, given the little bits of knowledge I had on the Canadian labour market.

Mr. Hawkes: Is it low relative to other countries? Do other countries have more than 15 per cent of their industries training people for two years or longer?

Mr. Betcherman: I do not know.

Mr. Hawkes: Okay, so we do not know if it is low or not.

Mr. Betcherman: No.

Mr. Hawkes: Okay. Could you accept the following comment that more resources go into long-term training than into short-term training?

Mr. Betcherman: That might be true.

Mr. Hawkes: That might be true.

Mr. Betcherman: I do not think we know anything about the distribution of resources for training.

Mr. Hawkes: Okay. You leave me with the flavour on page 14 that we are doing the short-term and we are not doing the long-term; that we are doing badly relative to somebody else. I did not think you had the data, and I just used this way of illustrating.

Okay.

Mr. Newton: Could I make a comment on that.

The Chairman: Yes.

Mr. Newton: If there is one other recommendation that you might be able to drag out of us, keeping in stream, it is precisely that we need some more systematic research on what is happening in the private sector. We do not know the volumes of training. We do not know with any precision the durations of training that are undertaken, the types of occupations, the skills and so on.

Mr. Hawkes: Okay. We talked about barriers, and unemployment insurance was brought up as a potential barrier. I get the sense that high wages may be a more significant barrier in relationship to skilled shortage than we think in the following context: that wages get so high in some occupations—for instance, pipeline welders—that there is not much incentive to work beyond five or six months a year, and that in effect cuts your supply of pipeline welders in half if each skilled pipeline

[*Traduction*]

M. Hawkes: Il ne me reste pas beaucoup de temps mais je voudrais soulever quelques autres questions.

A la page 14, vous parlez de l'effort des industriels en matière de formation. L'observation qui suit ne vous paraît-elle pas surprenante, à vous qui avez la responsabilité de l'enquête? Vous dites qu'une proportion particulièrement élevée, c'est-à-dire 15 p. 100 des entreprises questionnées, forment des employés pendant 2 ans ou plus.

M. Betcherman: Le fait que nous qualifions cela de proportion particulièrement élevée?

M. Hawkes: Oui.

M. Betcherman: Oui, pour vous répondre brièvement.

M. Hawkes: Selon vous, ce taux ne doit pas être interprété comme étant faible. Autrement dit, avez-vous une idée . . .

M. Betcherman: Il ne s'agit pas d'un taux faible par rapport à ce que j'avais prévu, en fonction de peu de connaissances que j'avais sur le marché du travail au Canada.

M. Hawkes: Est-ce faible par rapport à d'autres pays? Dans d'autres pays, trouve-t-on plus de 15 p. 100 des industries qui forment des personnes pendant 2 ans ou plus?

M. Betcherman: Je ne le sais pas.

M. Hawkes: Donc, nous ne savons pas si c'est faible ou non.

M. Betcherman: Non.

M. Hawkes: Très bien. Croyez-vous que c'est vrai que davantage de ressources sont consacrées à la formation à long terme qu'à la formation à court terme?

M. Betcherman: Cela pourrait être vrai.

M. Hawkes: Cela pourrait être vrai.

M. Betcherman: Je crois que nous ne savons rien sur la répartition des ressources consacrées à la formation.

M. Hawkes: Très bien. Vous me laissez l'impression, à la page 14, que nous faisons le travail à court terme mais pas à long terme; et que la situation canadienne n'est pas du tout brillante par rapport à d'autres. Je ne croyais pas que vous aviez les données, et je voulais simplement vous donner cet exemple.

Très bien.

M. Newton: Pourrais-je faire une observation?

Le président: Oui.

M. Newton: Si vous voulez à tout prix tirer une recommandation de tout cela, vous pouvez précisément évoquer de la nécessité de faire des recherches plus systématiques sur ce qui ce passe dans le secteur privé. Nous n'avons pas de détails sur la quantité de formation. Nous n'avons rien de précis sur les durées de formation, le genre d'occupations, les spécialisations, etc.

M. Hawkes: Dans le contexte des barrières, on avait mentionné l'assurance-chômage. J'ai l'impression que les salaires élevés peuvent contribuer pour beaucoup à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Dans certaines occupations, par exemple, chez les soudeurs de canalisation de lignes, les salaires atteignent un niveau tel que les ouvriers n'ont pas vraiment beaucoup de raisons de travailler plus de 5 ou 6 mois par an. Cela veut dire que le nombre de soudeurs est effectivement

[*Text*]

welder worked half a year rather than a full year. Are you aware of any data that would deal with this issue: the disincentive of high wages and the contribution to skilled shortage?

Mr. Newton: No.

• 2220

Mr. Betcherman: No, but what you are saying makes a certain bit of logical sense.

Mr. Hawkes: Okay.

Can I push you for one last time? If we were to accept your recommendation of some kind of centralized data-based group organization, would you step out of your hat, which you did at the beginning, of being a representative of the Economic Council of Canada? You have got seven members of Parliament here who might want to go with that recommendation but they have to go a step further and say who should do it? Can I ask you that question once again? You were asked about an hour and a half ago: "Who should do it"? If you were sitting on this side of the table and that recommendation was coming forward, what would you say to government about who should do it?

Mr. Newton: Sorry, I cannot pluck that out of the air. It may well be that if you were going to consider it a centralized body, it would be one that not only looks at the type of information which is needed for the forecasting exercises which we have been talking about here but which administers a whole range of other information which relates to the labour market.

There is one item that we have not talked about, except in passing, and that is that, quite apart from the quantitative data that we have been talking about, the sheer numbers that are involved on the demand side and the supply side, the whole question of the role of wages in that adjustment process which you have just alluded to is one dimension that we have not been able to model very well and that we have not been able to take into account.

It seems to me that if you are considering an agency that is looking at the kind of information that is needed for forecasting exercises, there is a whole raft of labour market information of other types that should logically be brought under that roof as well: the kind of stuff that is now, as I say, scattered in a number of sources around town. It might well be that you might want a completely new independent bureau that would look after labour statistics, but whether it would be considered by the collective wisdom of this committee or the government that we in Canada are in a position where we can afford the kind of luxury which they have in the U.S. of a separate agency, I am not sure, but it is something that you might well want to consider.

The Chairman: Mr. Tobin, I am going to have to bind you to those two questions—and then David.

Mr. Tobin: I am going to make a brief reference to the comment on the UIC as a possible disincentive. Again, as you

[*Translation*]

diminué de moitié, si chaque soudeur ne travaille que six mois par année. Etes-vous au courant d'études qui portent sur cette question: les salaires élevés comme facteur de dissuasion qui contribue en même temps à la création de la pénurie?

M. Newton: Non.

M. Betcherman: Non, mais ce que vous dites a un certain sens logique.

M. Hawkes: Très bien.

Puis-je vous poser une dernière question? Si nous devions accepter votre recommandation d'une sorte d'organisme de centralisation des données, seriez-vous encore prêt, comme vous l'avez fait au début, à faire abstraction de votre appartenance au Conseil économique du Canada? Il y a ici sept parlementaires susceptibles d'approuver cette recommandation, mais il leur faut la pousser plus loin et demander: qui devrait en avoir la responsabilité? Puis-je vous poser de nouveau cette question? On vous l'a déjà poser de nouveau cette question? On vous l'a déjà posée il y a une heure et demie: «qui devrait en avoir la responsabilité?» Si vous étiez parlementaire et que cette recommandation était approuvée, qui recommanderiez-vous au gouvernement pour en assumer la responsabilité?

M. Newton: Je m'excuse mais je ne peux pas répondre à brûle-pourpoint. Dans cette éventualité, vous pourriez très bien envisager un organisme central qui non seulement étudierait le genre de renseignements nécessaires aux exercices de prévisions dont nous avons parlé mais qui administrerait également toute une série d'autres renseignements relatifs au marché du travail.

Il y a une question dont nous n'avons pas parlé, si ce n'est en passant, relativement étrangère aux données quantitatives recouvrant l'offre et la demande, et c'est celle du rôle des salaires dans ce processus d'ajustement auquel vous venez de faire allusion, rôle que nous ne sommes pas véritablement parvenus à définir et que nous n'avons pu prendre en compte.

Il me semble que si vous deviez envisager un organisme chargé de recueillir le genre de renseignements nécessaires aux exercices de prévisions, il devrait également recueillir toute une série de renseignements de type différent sur le marché du travail: le genre de renseignements qu'on trouve, comme je l'ai dit, maintenant disséminés aux quatre coins de la ville. Vous voudrez peut-être un bureau de statistiques totalement indépendant mais il vous faudra déterminer, vous ou le gouvernement, si au Canada nous pouvons nous offrir le luxe d'un organisme distinct comme aux États-Unis. Je n'en suis pas sûr, mais cela mérite réflexion.

Le président: Monsieur Tobin, je vous demanderais de vous en tenir à vos deux questions et ensuite la parole sera à David.

M. Tobin: Je voudrais revenir brièvement à votre commentaire sur la possibilité d'incidences négatives de la CAC. Vous

[*Texte*]

pointed out and I should like to re-state for the record, only 5 per cent of your respondents quote the UIC as a possible disincentive. I personally think, and I have heard this many times, that the whole question of UIC payments is a scapegoat: I think we get carried away with it.

What I am more interested in is the statement in your report that "industry tends not to look ahead in terms of the needs for future human resources". You go on to say that "about half of the establishments surveyed reported no formal attempt to forecast requirements". And if we look at what you said about industry and training programs, that while half have some type of training program, only 17 per cent have training programs of any duration, I would suspect that of the half who do report some type of formal attempt to forecast their needs, perhaps only 15 to 20 per cent make any serious attempt to draw up a similarity between training programs.

So I would like to ask you: from your survey, do you have any statistics that would indicate that, in the case of the so-called half or percentage who make some formal attempt to forecast their needs down the road, there is any correlation between that percentage of people who are forecasting and the degree of problem they are now experiencing in filling jobs that are available? In other words, what I am saying is: in the case of those people who are not making any attempt to forecast at the present time, is there a correlation of their now having a greater degree of difficulty, a present degree of difficulty, in filling jobs? Is there some kind of correlation there?

Mr. Betcherman: I think there is a correlation there. Again, this is something that I looked at a while ago and I am not sure of my figures, but if I remember correctly there is some kind of correlation, in the sense that firms that forecast tend to be also firms that have trouble finding the skills that they want.

• 2225

Originally I was looking at it and thinking I would find that firms that forecast have fewer problems than other firms. Finding a positive relationship would just seem to indicate to me that there are firms where meeting their skill requirements is a significant problem and they feel they have to forecast, but it does not mean they solve all their problems. There are other firms that fill them without any problem. They do not have to forecast, do not have to train, no problem.

Mr. Tobin: I think that kind of information is very significant and I would ask you, if you have an opportunity, to review your stats, and if you can see a correlation there, that you forward it to the committee.

Mr. Betcherman: Certainly. I would be happy to.

Mr. Tobin: I think if we show industry that by forecasting they would resolve some of their problems, then we expand that kind of activity.

[*Traduction*]

avez dit et je le répète que seuls 5 p. 100 des sondées avaient indiqué la possibilité d'une incidence négative de la CAC. Personnellement, j'estime, et c'est un argument qui revient souvent, que les prestations de la CAC ont bon dos: je crois que nous nous sommes laissés aller à des exagérations.

Ce qui m'intéresse plus, c'est lorsque vous dites que «l'industrie a tendance à ne pas faire de prévisions à long terme pour ce qui est de ses besoins en ressources humaines». Vous poursuivez en disant que «environ la moitié des entreprises sondées nous ont répondu qu'elles ne se livraient pas véritablement à des exercices de prévisions». Compte tenu de ce que vous nous avez dit au sujet de l'industrie et des programmes de formation, que bien que la moitié d'entre elles avaient certains types de programmes, seulement 17 p. 100 avaient des programmes de formation de longue durée, je soupçonne que sur cette moitié de ceux vous ayant signalé qu'ils se livraient à certains exercices de prévisions, peut-être seuls 15 ou 20 p. 100 le font d'une manière sérieuse si on fait l'analogie avec les programmes de formation.

Certains chiffres de votre enquête vous permettent-ils d'établir que pour cette moitié qui se livre à des exercices de prévisions, il y a un rapport entre ce pourcentage et le degré de problèmes qu'ils connaissent actuellement pour combler certains postes? En d'autres termes, ceux qui ne se livrent pas à des prévisions du tout connaissent-ils des difficultés plus importantes et ont-ils plus de postes à combler? Y a-t-il un rapport?

M. Betcherman: Je pense qu'il y a un rapport. J'ai étudié tout cela il y a un certain temps, comme je vous l'ai déjà dit, et je ne suis pas certain de mes chiffres, mais si j'ai bonne mémoire, il y a un certain rapport dans la mesure où les entreprises qui se livrent à des prévisions sont souvent celles qui ont du mal à trouver les spécialistes qu'elles veulent.

Au début, j'avais pensé que les entreprises se livrant à des prévisions auraient moins de problèmes que les autres. Le fait de trouver un rapport positif m'indique simplement que, pour certaines entreprises, satisfaire leurs besoins en spécialistes est un problème important et elles estiment devoir faire des prévisions, mais cela ne veut pas dire que cela résout tous leurs problèmes. D'autres firmes le font sans aucun problème. Elles n'ont pas besoin de faire de prévisions, d'offrir de programmes de formation, elles n'ont pas de problèmes.

M. Tobin: Ce genre de renseignements est très important et je vous demanderais de revoir vos chiffres, si vous en avez l'occasion, et de vérifier s'il y a un rapport et de nous communiquer vos conclusions.

M. Betcherman: Certainement, je le ferai avec plaisir.

M. Tobin: Si nous démontrons à l'industrie qu'elle peut résoudre certains de ses problèmes en se livrant à des exercices de prévisions, elles les feront.

[*Text*]

In view of the time, Mr. Chairman, I will pass to Mr. Orlikow.

The Chairman: All right.

Mr. Orlikow: From what we have heard so far, it is pretty obvious that we do not have the kind or the depth or the numbers of people being trained that they have comparably in countries such as Germany or Sweden or Japan, to mention just three. And even where companies do train people, they train people to do just one specific job, partly because it is cheaper, partly because the person is locked into that job and cannot go. Some employers have said it is too expensive to train; of course, it also has been easy to steal from somebody else or to go overseas and so on.

Have you looked at any of the countries with a system where they have some kind of levy or tax whereby employers are required to pay a certain percentage towards training funds, which they can draw on if they train people? In other words, everybody will pay in, or all employers with more than 25 or 50 employees, or whatever figure it is. Everybody pays in, and those who train people get back so that it is not, in fact, a cost to them as compared to their competitors.

Mr. Betcherman: This is something we are just starting to look at. It is a system that appears to be very attractive as a possible way out of our problems in this country. Our feelings have been, in fact, that it is definitely a system worth looking at. It provides industry with a central place in the whole training system. It also, as you say, provides a financial incentive for firms to train. In looking at it, though, I am beginning to see that there are lots of possible problems with it too which have to be carefully considered before we decide to go that route.

One that bothers me is the fact that while all firms are levied, it is very possible that large firms will get the grant part of it to a disproportionate degree simply because they are more capable of training than are the little guys. What this might end up being to some extent is the distribution of income from the small guy to the big guy. That is one thing about it that worries us.

Also, while it is quite attractive in the sense that it gets rid of this whole CMPT network, which has become such a gargantuan program, there still are organizational bodies that would have to be set up, like they have in Britain, like they have in France, in order to administer such a scheme. So it might not be the way out of all this red tape, all this bureaucracy. In other words, what I would conclude is that yes, there are some things about it that make it worth while to look into, but at first glance it is not a no-problem solution to the whole thing.

Mr. Orlikow: Since we have limited time I will not pursue that one.

We hear constantly about mobility, and there is an implication that we should be very critical of people who are not ready to move. You do not hear much about the problems that if a person moves from, let us say, a slow-growth area of the

[*Translation*]

Étant donné l'heure, monsieur le président, je cède la parole à M. Orlikow.

Le président: Très bien.

M. Orlikow: D'après ce que nous avons entendu jusqu'à maintenant, il est évident que nous n'avons pas proportionnellement le même pourcentage de gens formés que dans des pays tels que l'Allemagne, la Suède ou le Japon, pour n'en mentionner que trois. Et même lorsque les compagnies forment leurs employés, elles leur donnent une formation très spécialisée, en partie parce que cela revient moins cher et en partie parce que la personne se retrouve coincée dans cet emploi et ne peut aller ailleurs. Certains employeurs ont dit que la formation coûtait trop cher; bien entendu, jusqu'à présent il était facile également de voler un employé à quelqu'un d'autre, ou d'aller en chercher outre-mer.

Avez-vous étudié les systèmes de certains pays où une taxe est prélevée sur les employeurs pour alimenter une caisse de formation à laquelle ils peuvent faire appel s'ils forment des employés? En d'autres termes, toute le monde verse une cotisation, tous les employeurs de plus de 25 ou 50 employés, je ne sais exactement. Tout le monde cotise et ceux qui offrent des cours de formation se font rembourser et n'assument donc pas un coût supplémentaire par rapport à leurs concurrents.

M. Betcherman: C'est quelque chose que nous commençons tout juste à étudier. C'est un système qui semble très intéressant comme solution possible à nos problèmes. En fait, nous estimons que c'est un système qu'il nous faut absolument étudier. Il fournit à l'industrie un rôle central dans tout le processus de formation. Également, comme vous l'avez dit, financièrement, cela encourage les compagnies à offrir des cours de formation. Néanmoins, je commence à m'apercevoir de la possibilité d'un certain nombre de problèmes qu'il faudra soigneusement étudier avant d'opter pour cette solution.

Bien que toutes les entreprises versent une cotisation, il est fort possible que les grandes entreprises en bénéficient d'une manière disproportionnée simplement du fait qu'elles sont plus à même d'offrir des cours de formation que les petites. Nous pourrions, dans une certaine mesure, aboutir à un subventionnement des grands par les petits. Cela nous fait réfléchir.

Également, bien que cela nous permettrait de nous débarrasser du programme de formation qui a pris des dimensions gigantisques, il faudrait quand même établir des organismes comme en Grande-Bretagne ou comme en France, chargés de l'administration. Nous n'éliminerions pas toute la paperasserie, toute cette bureaucratie. En d'autres termes, je répondrai par l'affirmative, certains aspects rendent ce système digne d'intérêt, mais au premier abord, il ne s'agit pas d'une solution sans problème

M. Orlikow: Puisque notre temps est limité, j'en resterai là.

Nous entendons toujours parler de mobilité, et nous semblons, par implication, condamner ceux qui ne veulent pas se déplacer. On parle très peu du fait que celui qui quitte une région à croissance faible des Maritimes pour se rendre là où il

[*Texte*]

Maritimes to where the action is, he quite often will lose the only equity he has built up in terms of his home and so on. Have you looked at the possibility of methods of encouraging people not to move permanently to a job and making it attractive by, for example, instead of paying more and more wages to attract people, to possibly permit people to have as part of the total compensation, the right to payment to travel home? We hear about pipeline welders; well, a pipeline welder who lives in Winnipeg and is away from home for a month or two or three, it is not surprising that he wants to go home. Supposing we made it attractive for people to do that and did not charge that as income on which they have to pay income tax? Have you looked at that possibility?

Mr. Betcherman: In other words, to fly home weekends or something like that.

Mr. Orlikow: One case that came to my attention, a union agreement says that after 45 days on a job the employer will pay for the expenses of travelling home but then the worker gets caught because Revenue Canada says that is income on which the worker has to pay tax.

Mr. Betcherman: James Bay is another place where I think that that is happening. My own opinion is that whether or not it is taxed is almost spurious, that the loss of income from taxing is, again, an economic thing. Even if you have provisions for someone to fly home every second week or within every 45 days, you are still putting someone in a new social and cultural situation that has a lot of undesirable attributes to it. Although you can sweeten the situation a bit by letting the guy go home every once in a while or doing some other things, you are not really dealing with the essential problem which is the dislocation.

Mr. Orlikow: Yes, but the problem with many of these projects is that they are not of a permanent nature. You build a power plant or you build an oil sands plant, you have thousands working on the construction for one, two, five years, but there comes a point when the power plant is in operation and the number of workers needed is relatively small. So maybe we should be encouraging people to come and work knowing that it is a temporary thing rather than encouraging them to move permanently from one area to another where later on there will not be any work.

The Chairman: I think we will finish on Mr. Orlikow's suggestions because I think you have commented on them.

I want to thank you very much for being with us all evening and answering all our questions. I would like to ask the committee, before we go, if they would agree that we add these statements as appendices to our proceedings. Is that agreed?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: I would like to remind you that on Wednesday afternoon we have Dr. Noah Meltz who I understand worked with this group. Dr. Noah Meltz is Director of the Centre for Industrial Relations at the University of Toronto. And for next week, after my survey the other day, we have

[*Traduction*]

y a de l'emploi perd souvent les seuls biens qu'il a commencé à acquérir comme sa maison, par exemple. Avez-vous étudié des méthodes permettant d'encourager la main-d'œuvre à ne pas se déplacer d'une manière permanente en lui offrant, par exemple, au lieu de salaires de plus en plus élevés, des aller-retour à la région d'origine? Nous avons entendu parler du cas de soudeurs pour les pipe-lines, par exemple, du soudeur qui habite à Winnipeg et qui se trouve hors de chez lui pendant un mois, deux mois ou trois mois et qui veut rentrer chez lui, ce qui n'est pas surprenant. Supposons que nous offrons cette possibilité à cette main-d'œuvre et que cela ne soit pas considéré comme un revenu imposable. Avez-vous étudié cette possibilité?

M. Betcherman: En d'autres termes, la possibilité de revenir chez soi tous les weekends par exemple.

M. Orlikow: Je pense en particulier à une convention collective stipulant qu'après 45 jours de travail, l'employeur doit rembourser les frais de retour au foyer et c'est le travailleur qui en fait les frais, parce que selon Revenu Canada cela équivaut à revenu imposable.

M. Betcherman: Je crois que c'est le cas pour la baie James. A mon avis, que cela soit ou non imposable est presque secondaire car la perte de revenu en impôt est encore un facteur économique. Même si vous prévoyez que quelqu'un peut rentrer toutes les deux semaines ou tous les 45 jours chez lui, vous l'implantez quand même dans une nouvelle situation socio-culturelle qui comporte beaucoup d'inconvénients. Vous pouvez adoucir la situation en le laissant rentrer chez lui de temps en temps, mais vous ne réglez pas le problème essentiel de déracinement.

M. Orlikow: Oui, mais le problème avec nombre de ces projets, c'est qu'ils ne sont pas de nature permanente. Vous construisez une centrale électrique, vous construisez une raffinerie de sables bitumineux, vous employez des milliers d'ouvriers pour la construction pendant un, deux ou cinq ans, mais il arrive un temps où la centrale électrique entre en service et où le nombre d'ouvriers nécessaires est relativement minime. Nous devrions peut-être donc encourager les gens à venir travailler sachant qu'il s'agit d'une chose temporaire plutôt que de les encourager à se transplanter d'une manière permanente d'une région à une autre alors qu'arrivera le moment où il n'y aura plus de travail.

Le président: Nous finirons sur les suggestions de M. Orlikow car je pense que vous y avez déjà répondu.

Je veux vous remercier d'être venus ce soir et d'avoir répondu à toutes nos questions. J'aimerais demander aux membres du Comité avant que nous ne partions s'ils sont d'accord pour que nous ajoutions ces déclarations comme annexe à notre compte rendu. D'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: J'aimerais vous rappeler que mercredi après-midi nous recevrons M. Noah Meltz qui, si je comprends bien, a travaillé avec ce groupe. M. Noah Meltz est directeur du Centre des relations de travail de l'Université de Toronto. Pour la semanine prochaine, d'après mon sondage, nous avons

[*Text*]

invited and have commitment from Professor Cousineau who is from the University of Montreal. And we have also invited Professor Beausoleil of University of Quebec. All this depending on what happens in the House, in any case, we have invited them. We may ask that both meetings be on Monday, or something like that, and we change the time to suit the members. Anyway, I will be phoning you. If we do adjourn on Friday, we will have a quick consultation or we will have more to say about it on Friday.

Thank you very much.

[*Translation*]

invité, et il s'est engagé à venir, le professeur Cousineau de l'Université de Montréal. Nous avons également invité le professeur Beausoleil de l'Université de Québec. Tout cela dépendra de ce qui se passera à la Chambre, mais de toute manière nous les avons invités. Nous nous arrangerons peut-être pour que les deux réunions aient lieu lundi, ou à tout moment convenant aux députés. De toute manière, je vous téléphonerai. Si nous ajournons vendredi, nous nous consulterons rapidement ou nous en aurons plus à dire vendredi.

Merci beaucoup.

APPENDIX "EMPL-2"

PRELIMINARY NOTES FOR A PAPER ON "DIAGNOSING SKILL SHORTAGES IN CANADA"

Keith Newton

Economic Council of Canada
July 1980

These notes were prepared as the basis for discussions with the Special Parliamentary Committee on Critical Skills for the 80's. It is hoped that a more detailed version will be prepared for publication in collaboration with Gordon Betcherman and Professor Noah Meltz.

1. PERCEPTION OF THE SHORTAGE SITUATION

The Canadian labour market in 1980 is characterized by a cruel paradox: while the unemployment rate continues to be one of the highest in the industrialized world skill shortages appearing in increasing numbers. The prospect of a labour shortage in the 1980's was, in fact raised by Denton and Spencer[1] who highlighted the demographic factors leading to a slowdown in the rate of labour force growth. More recently, however, concern has been expressed about shortages of specific occupational skills. The newspapers are replete with reports of employer's hiring problems, existing and expected. While it is virtually impossible to obtain a comprehensive view of the shortage situation from this welter of piecemeal reports, some feeling the urgency of the problem for particular occupations may nevertheless be gained. In this respect, the summary of recent citations of skill shortages contained in Appendix A is instructive. This summary indicates that while many areas of the economy appear to be affected the electronics, aerospace, communications, and petrochemical sectors seem particularly hard-hit.

2. THE ROOTS OF THE PROBLEM

The current problem derives from a number of interrelated factors. The first is that, in hiring skilled personnel, Canadian employers, faced in the past with the "make or buy" option, generally found it economical to buy. That is, a plentiful supply of skilled immigrants, particularly from Western Europe, militated against the establishment of a thoroughgoing system of industrial training in Canada.

Recently Canada's international economic preeminence has been eroded somewhat, and the flow of immigrants has dwindled. As a consequence the skilled work force is relatively old and our capacity to generate replacements is severely strained. Federal and provincial governments have, of course, undertaken substantial amounts of technical and vocational training in the past—the Canada Manpower Training Program, for example has typically involved about half a billion dollars and 300,000 clients per year during the last decade. However,

APPENDICE «EMPL-2»

DIAGNOSTIC SUR LA PÉNURIE DE MAIN D'ŒUVRE SPÉCIALISÉE AU CANADA— NOTES PRÉLIMINAIRES

Keith Newton

Conseil économique du Canada
Juillet 1980

Ces notes devraient servir de base aux discussions qui se dérouleront avec le Comité spécial sur la pénurie de spécialistes pour les années 80. On espère qu'une autre version plus détaillée sera réalisée, avec la collaboration de Gordon Betcherman et du professeur Noah Meltz, aux fins de publication.

1. PÉNURIE DE LA QUALIFICATION—PERCEPTION

Le marché canadien du travail souffre en 1980 d'un cruel paradoxe: bien que le taux de chômage au Canada d'être l'un des plus élevés parmi les pays industrialisés, la pénurie de la qualification se fait de plus en plus grave. La perspective d'une insuffisance de la main-d'œuvre au cours des années 80 a été soulevée par Denton et Spencer[1] qui ont mis en, lumière les facteurs démographiques à la source du ralentissement du taux de croissance de la population active. Plus récemment, toutefois d'aucuns de sont préoccupés de la pénurie de la qualification. En effet, les journaux regorgent de rapports sur les problèmes réels ou prévus que de recrutement posera aux employeurs. Bien qu'il soit pratiquement impossible d'obtenir un aperçu global de la pénurie à partir de cet échantillonage de rapports fragmentaires, l'urgence du problème commence néanmoins à se faire sentir à propos de certaines professions. Le résumé des derniers exposés sur la pénurie de la qualification, qui figure à l'appendice A, est à ce sujet révélateur: il indique en effet que même si bon nombre de secteurs de l'économie semblent touchés, ce sont néanmoins les domaines de l'électronique, du génie aérospatial, des communications de la pétrochimie qui sont le plus gravement atteints.

2. LES CAUSES DU PROBLÈME

A la base du problème, on trouve un certain nombre de facteurs liés entre eux. Tout d'abord, en embauchant du personnel spécialisé, les employeurs canadiens placés devant le choix «fabriquer ou acheter» on généralement jugé plus économique d'acheter. Il faut dire aussi que l'arrivée de nombreux émigrants qualifiés, venant notamment de l'Europe de l'Ouest, n'a guère favorisé la création d'un système de formation dans les industries au Canada.

Dernièrement, la statue internationale du Canada sur le plan économique a quelque peu diminué et l'afflux d'immigrants a diminué. En conséquence, notre main-d'œuvre qualifie est relativement âgée et notre capacité de trouver une relève, sérieusement limitée. Bien entendu, les gouvernements fédéral et provinciaux ont amorçé dans le passé d'importants programmes de formation technique et professionnelle. Le programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, par exemple, a coûté près d'un demi-milliard de dollars et 300,000

federal training in particular has been characterized by a number of problems in the past. As one example, the program has been oriented, at various times, to a variety of different objectives[2]. Moreover, it has been argued that a disproportionate amount of funds is spent on institutional training rather than training at the work-site[3].

But as Ontario Manpower Commissioner Don Pollock argue recently, governments should not bear all the blame: industry is not applying the same kind of decision-making to labour as it does to other investments[4]. The Human Resources Survey shows that while over 60 percent of the establishments reported that they had carried out some training during the past year, only 19 percent indicated that they had training programs of more than one year's duration.

In sum, Canada faces critical shortages in a number of occupations, a skilled work force with a high average age, a limited capability for generating replacements, and a reduced flow of skilled workers from abroad.

3. THE URGENCY OF THE PROBLEM

A number of factors, in combination, suggest that the skills shortages may be exacerbated. First is the shift in the locus of economic activity associated with the huge energy-related investments in the West which will require large numbers of skilled workers in a number of occupations that are already generally in short supply across the country. Second, it may be anticipated that there will be substantial labour market adjustments associated with Canadian industry's adaptation to changing international economic circumstances such as the increasing competition, is some areas, of Third World countries, and the need to switch to new products and processes in which this country has a comparative advantage.

In addition, a large number of surveys, relating to particular areas, industries, or occupations, have been conducted by employer groups, governments, educational institutions, and unions. These provide a similarly incomplete picture, but once again a summary description provides a helpful format from which insights may be gained. Appendix B indicates that the metal processing sector of the manufacturing industry has been rather heavily surveyed, no doubt reflecting the fact that technological change has heightened the need for the manufacture, maintenance, and operation of precision machines, tools, and instruments. Accordingly, millwrights, machinists, tool and die makers, machine-tool set-up workers, and heavy duty mechanics appear to be in great demand.

A more comprehensive picture of the skill shortages situation in Canada is derived from the Economic Council of Canada's Human Resources Survey[5] of some 1400 industrial establishments across the country. Approximately half of the respondents had experienced hiring difficulties in the period 1977-1979 and about the same number anticipated shortages

personnes par an en ont profité au cours de la dernière décennie. Toutefois, la formation donnée par le Gouvernement fédéral a soulevé certains problèmes. A titre d'exemple, le Programme a été réorienté, à plusieur reprises, vers des objectifs différents[2]. En outre, d'aucuns se plaignent qu'un trop gros montant soit affecté à la formation théorique par rapport à la formation sur le lieu de travail[3].

Mais, comme l'a dit récemment le Commissaire ontarien de la main-d'œuvre, Don Pollock, on ne peut rejeter tout le blâme sur les gouvernements. En effet, l'industrie n'applique pas le même processus de prise de décision pour la main-d'œuvre que pour les autres types d'investissements[4]. Or, l'Étude sur les ressources en main-d'œuvre, indique que sur plus de 60% d'effectifs qui signalent avoir reçu de la formation au cours de l'année précédente, seuls 19% indiquent que le programme a duré plus d'un an.

En bref, le Canada se trouve devant une importante pénurie dans un certain nombre de métiers, une main-d'œuvre qualifiée relativement âgée, des possibilités limitées de trouver une relève et enfin une réduction de l'apport de travailleurs qualifiés étrangers.

3. URGENCE DU PROBLÈME

Si l'on rassemble un certain nombre de facteurs, on s'aperçoit que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée pourrait bien s'aggraver. Premièrement, on assiste à un déplacement de l'activité économique lié aux énormes investissements en énergie effectués dans l'Ouest où il faudra un grand nombre d'employés qualifiés dans un certain nombre de métiers pour lesquels le recrutement est déjà difficile. Deuxièmement, on peut déjà prévoir qu'il y aura d'importants rajustements du marché du travail, lesquels seront fonction de la capacité d'adaptation de l'industrie canadienne aux fluctuations de la conjoncture internationale, à savoir: l'augmentation de la concurrence des pays du tiers monde, dans certains domaines, et en conséquence la nécessité de fabriquer de nouveaux produits et d'exploiter certains processus pour lesquels le Canada jouit d'un avantage comparatif.

En outre, un grand nombre d'études touchant certains domaines, industries ou professions ont été effectuées par des groupes d'employeurs, les gouvernements, les établissements d'enseignement et les syndicats et, bien qu'elles ne soient pas exhaustives, elles donnent néanmoins des indications utiles. L'Appendice B par exemple indique que le secteur de la métallurgie, dans l'industrie de la fabrication, a fait l'objet d'un grand nombre d'études, celles-ci ont fait ressortir que les progrès technologiques avaient engendré des besoins plus grands dans les domaines de la fabrication, de l'entretien, et de l'exploitation du matériel de précision. En conséquence, il y a une forte hausse de la demande de mécaniciens d'entretien, d'opérateurs de machines, de fabricants d'outils et de matrices, d'assembleurs de machines-outils, et de techniciens en machinerie lourde.

L'Étude sur les ressources humaines[5], du Conseil économique du Canada, qui porte sur 1,400 établissements industriels, nous donne un aperçu plus complet de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée au Canada. En effet, près de la moitié des répondants s'étaient heurtés à des problèmes d'embauche entre 1977 et 1979 et le même nombre environ prévoyait une pénurie

in the years 1980-1984. As expected, the problem appears most severe in the West, particularly in Alberta, and in the mining and manufacturing industries. As far as occupation is concerned the most critical problems in both periods are with specific advanced blue-collar skills associated with product fabricating and repair and machining occupations. Serious shortages are also cited for engineers and certain related technologists.

Third, and intimately related to the first two factors, the nature and pace of technological change appears likely to have significant effects upon the pattern of occupational demand. Some analysts contend that we are now poised on the edge of a technological revolution, based on microelectronics, of the most thoroughgoing kind, with economic and social consequences unparalleled in the history of civilization. While there is as yet considerable debate as to the likely consequences in terms of overall net labour displacement, there is little doubt that the labour market will be called upon to perform enormous tasks of adjustment in the coming years. The widespread application of microprocessor technology is already apparent—at supermarket check-out, in remote-controlled petroleum refineries, and in a range of monitoring, fabricating and repair operations now performed by robots, to name but a few examples. Moreover, the microprocessor seems likely to be applied in all industries, so that its effects are pervasive.

All of these factors point to the likelihood of substantial dislocations and imbalances in Canadian labour markets in the 80's.

4. RESPONSES

The responses to the present problems by a number of parties may be considered. First, governments, provincial and federal, have put into place training programs targetted specifically at occupational shortages. A case in point is the Critical Trade Skills Training (CTST) program of the federal government. CTST is based upon a cooperative approach among government, labour, employers and educators and is currently funded in the amount of $20 million annually. The response to date of participating workers and employers may be characterized as cautiously optimistic but it remains to be seen whether such programs can produce trained personnel in large enough numbers and in a sufficiently short time period to sifnificantly alleviate shortages during the next couple of years.

In addition to the kind of reorientation of training programs exemplified by CTST and the Ontario program—Employer-Sponsored Training—on which it is based, it appears that governments may be undertaking a critical reappraisal of the present array of labour market policies and programs. At the federal level, for example, a task force within the employment and immigration department is currently[6] in the process of critically examining the full range of that department's labour market policies and programs. Furthermore a special parlia-

pour la période allant de 1980 à 1984. Comme on s'y attendait, le problème semble plus sérieux dans l'Ouest, notamment en Alberta, et dans les industries d'exploitation minière et de fabrication. Pour ce qui est des métiers, les problèmes les plus graves, concernant ces deux périodes, concernent les ouvriers hautement spécialisés dans les métiers relatifs à la fabrication de produits ainsi qu'à la réparation et au fonctionnement de machines. On prévoit également une importante pénurie d'ingénieurs et de techniciens.

La nature et le rythme de l'évolution des techniques, qui constituent un troisième facteur étroitement lié aux deux premiers, semblent vouloir exercer une influence considérable sur la tendance de la demande d'emplois. Certains analystes prétendent que nous sommes à la veille d'une profonde révolution technique, fondée sur la microélectronique, dont les conséquences économiques et sociales n'auront pas eu de précédent dans l'histoire de la civilisation. Bien qu'il n'y ait pas de consensus quant aux conséquences sur les mouvements globaux nets de main-d'œuvre, on ne peut douter que le marché du travail ait du mal à s'y ajuster au cours des années qui viennent. L'application répandue de techniques de microprocesseurs est déjà évidente—aux comptoirs du supermarché, dans des raffineries de pétrole télécommandées et dans une gamme d'opérations de surveillance, de fabrication et de réparation maintenant accomplies par des robots, pour ne citer que quelques exemples. Par ailleurs, le microprocesseur sera probablement utilisé dans toutes les industries et son incidence est donc profonde.

Tous ces facteurs laissent entrevoir de graves dislocations et déséquilibres dans les marchés de main-d'œuvre canadiens au cours des années 1980.

4. RÉACTIONS

Arrêtons-nous aux réactions de divers intéressés devant les problèmes actuels. D'abord, les gouvernements, tant fédéral que provinciaux, ont créé des programmes de formation visant particulièrement les pénuries de main-d'œuvre professionnelle. La meilleur exemple semble être le Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée (FMPMS) du gouvernement fédéral. Le FMPMS est un programme coopératif entre le gouvernement, les travailleurs, les employeurs et les éducateurs et il dispose actuellement d'un budget de $20 millions. Jusqu'à maintenant, les travailleurs et les employeurs participant au programme ont réagi à la fois avec prudence et optimisme, mais il reste à voir si de tels programmes peuvent fournir un personnel formé en assez grand nombre et dans un délai relativement court de façon à réduire sensiblement les pénuries d'emploi au cours des prochaines années.

Outre la réorientation des programmes de formation illustrée par le FMPMS et le programme de l'Ontario: Employer Sponsored Training, sur lequel il se fonde, il semble que le gouvernement soit disposé à entreprendre une réévaluation critique de l'ensemble actuel de politiques et de programmes du marché du travail. Au niveau fédéral, par exemple, un groupe de travail relevant du ministère de l'Emploi et de l'Immigration étudie de façon critique à l'heure actuelle[6] toute la gamme de politiques et de programmes du ministère en

mentary committee has been charged with the responsibility of addressing the problem of skill shortages in Canada.

How has the private sector grappled with the shortages of skilled labour? The Human Resources Survey attempts to shed some light on this question and shows employers have responded in a variety of ways which range from bringing in workers from abroad, through overtime, to curtailment of output. Establishments appear to turn most often to training as at least a partial solution to hiring difficulties. This is particularly true in the case of vacancies in managerial, clerical, and sales categories. However, it seems that firms do not (or cannot) employ training as a solution to shortages in the critical high-level blue-collar occupations. In these instances, undesirable responses such as using underqualified personnel and curtailing output have been quite common.

The design of appropriate responses of course depends crucially upon the availability of accurate forecasts. It is appropriate, therefore, to review briefly the state of Canada's manpower forecasting capability.

5. CANADIAN OCCUPATIONAL FORECASTING

A comprehensive descriptive overview of labour maket analysis in macroeconometric models has recently been prepared by Foot[7], and only brief comments will be made here. The first point to which attention should be drawn is that not one of the major macroeconometric models in this country—such as CANDIDE, TIM, TRACE, RDX[2], FOCUS, and AERIC—is disaggregated in the occupational dimension, so that no projection of labour market conditions by occupational group is produced as part of the regular output of such models. Such occupational forecasting as is performed as, for example, via the Canadian Occupational Forecasting (COFOR) system at the Canada Employment and Immigration Commission tends to come from agencies other than those which developed and maintained the macro models, and is performed irregularly.

Furthermore, even such occupational forecasting (COFOR is the prime example at the national level) as is available suffers from a number of weaknesses which make its usefulness somewhat questionable. In the first place, reliance upon the 1971 census for estimates of the occupational shares by industry, and the absence of a time series from which these share coefficients may be derived, makes it necessary to assume that they are fixed over time. It is apparent that a number of factors such as technological change may well have transformed these coefficients.

The second major shortcoming is that the problems of obtaining an occupational dimension for the supply side have so far obviated the possibility of comparing the two sides of the market to estimate stock imbalances: demand-side projections are typically disaggregated by occupation but the supply side is broken down only by age and sex.

matière de main-d'œuvre. Par ailleurs, un comité parlementaire spécial a été chargé d'étudier le problème de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée au Canada.

Comment le secteur privé a-t-il réagi aux pénuries de main-d'œuvre spécialisée? L'enquête sur les ressources humaines tente de jeter quelque lumière sur cette question et démontre que les employeurs ont réagi de bien des façons: en faisant venir des travailleurs étrangers, en autorisant les heures supplémentaires, en réduisant la production, etc. Les entreprises semblent avoir recours à la formation comme solution partielle à leurs problèmes d'embauche. Cela est particulièrement vrai dans le cas des postes à combler dans les catégories de la gestion, du travail de bureau et de la vente. Cependant, il semblerait que les sociétés ne considèrent pas, ou ne peuvent pas considérer, la formation comme une solution à la pénurie de main-d'œuvre dans les métiers manuels très spécialisés. Dans ces cas, des réactions indésirables, notamment, l'embauche de personnel insuffisamment qualifié et la réduction de production, sont fréquentes.

Il faudrait évidemment, pour obtenir des réponses adéquates, disposer de prévisions exactes. Il est donc opportun de revoir brièvement la capacité de prévision des besoins en main-d'œuvre du Canada.

5. PRÉVISION DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE PROFESSIONNELLE AU CANADA

Un survol descriptif global de l'analyse du marché de la main-d'œuvre dans les modèles macro-économétriques a été préparé récemment par Foot[7]. Seuls de brefs commentaires seront faits ici. Il convient de souligner au départ qu'aucun des principaux modèles macro-économétriques de ce pays: CANDIDE, TIM, TRACE, RDX[2], FOCUS et AERIC, ne donne de ventilation par catégories de profession, ce qui fait qu'aucune prévision des conditions du marché de la main-d'œuvre par catégorie de profession ne peut être tirée de la production régulière de ses modèles. Les prévisions en matière de professions, telles qu'elles sont exécutées par exemple par le système canadien des prévisions relatives aux professions (COFOR) à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, ont tendance à provenir d'organismes autres que ceux qui ont mis au point et entretenu les modèles macro-économétriques, et elles sont exécutées de façon irrégulière.

En outre, même les prévisions relatives aux professions (dont COFOR est le meilleur exemple au niveau national) dont nous disposons accusent certaines faiblesses qui font parfois douter de leur utilité. D'abord, les données tirées du recensement de 1971 pour établir les prévisions de la part des professions par industrie, et l'absence d'une série chronologique d'ou seraient tirés ces coefficients, nous obligent à assumer qu'ils sont immuables. Il est évident qu'un certain nombre de facteurs, dont les changements techniques, peuvent avoir transformé ces coefficients.

La deuxième grande lacune tient au fait que la difficulté d'obtenir une répartition par profession pour la main d'œuvre disponible a, jusqu'à maintenant, exclu toute possibilité de comparaison de l'offre et de la demande en vue d'évaluer les déséquilibres: les prévisions de la demande sont généralement ventilées par profession, mais l'offre en main-d'œuvre est répartie uniquement selon l'âge et le sexe.

But the private sector, also, must assume a major responsibility for anticipating and filling manpower requirements. In this regard, it has generally been assumed that industry tends not to look ahead in terms of the needs for future human resources. It should be noted, however, that little empirical research has been carried out in this area. An extremely preliminary foray into the personnel forecasting effort in the private sector was carried out through the Human Resources Survey. Generally, the results support the common wisdom—for any given occupational group, about half of the establishments surveyed reported no formal attempt to forecast requirements. In many ways, however, the findings in this area pose more questions than they answer. What constitutes formal personnel forecasting? What are the perceptions within industry of its importance? What are the major deterrents to forecasting? When forecasting is carried out, what information is considered? How helpful have forecasting attempts been? Questions such as these should be addressed in future research efforts.

6. THE NEED FOR DATA, ANALYSIS, AND THEIR DISSEMINATION

It is apparent that data constitute the *sine qua non* for the anticipation and treatment of labour market imbalances. On the demand side of the market we are at present rather ill-served as to data for forecasting purposes. As mentioned above, the lack of a regular time series on occupation by industry imposes the straitjacket of fixed share coefficients upon the forecasting exercise. The demise of the Job Vacancy Survey was a severe blow to analysts concerned with the demand side of the labour market but, in addition, the quality problems allegedly plaguing the Occupational Employment Survey (OES) (which many forecasters had vainly hoped would be their salvation) have precluded the establishment of additional reference points for the occupation-by-industry matrix. Given the time and money invested in the OES it seems reasonable to expect that the evaluation of the quality of its data will be made public so that informed debate may precede the formulation of any new plans for the generation of occupational data.

On the supply side of the market it is apparent that the occupational dimension remains to be established. This means that attention must be given to the systematic compilation of information relating to additions to and subtractions from the numbers of persons in various occupations. This entails a complex task involving identification of the numbers of persons leaving educational institutions of many kinds, by field of vocational preparation, plus graduates of occupational training course, and immigrants. Account must also be taken of deaths and retirement by occupational group, net immigration, and interoccupational mobility.

The cries for more and better dynamic data have, of course, been strident and perennial and Statistics Canada has certain-

Mais le secteur privé doit aussi accepter de jouer un rôle important pour ce qui est de prévoir les besoins en main-d'œuvre et d'y répondre. A cet égard, on a généralement tendance à croire que l'industrie n'essaie pas de prévoir ses besoins en ressources humaines. Il est à noter, toutefois, que peu de recherches empiriques ont été effectuées dans ce domaine. L'enquête sur les ressources humaines a étudié très superficiellement l'effort consenti par le secteur privé en vue de prévoir ses besoins en personnel. En général, les résultats confirment la croyance générale, car, pour tous les groupes professionnels, environ la moitié des entreprises interrogées ont dit n'avoir aucun programme officiel de planification des besoins en main-d'œuvre. A plusieurs égards, toutefois, les constatations qui ont été faites soulèvent davantage de questions qu'elles n'apportent de réponses. Qu'entend-on par planification en bonne et due forme des besoins en personnel? Quelle importance l'industrie y attache-t-elle? Quels sont les principaux obstacles auxquels se heurte la planification? Lorsque la planification a lieu, de quels renseignements tient-on compte? Dans quelle mesure les tentatives de planification se sont-elles avérées utiles? Les recherches futures devraient s'attacher à répondre à ces questions.

6. LES DONNÉES NÉCESSAIRES, LEUR ANALYSE ET LEUR DIFFUSION

Les données constituent naturellement la condition essentielle permettant de prévoir et de régler les déséquilibres du marché du travail. A l'heure actuelle, il existe peu de données sur le côté demande du marché pouvant servir à des fins de prévision. Comme nous l'avons déjà souligné, le manque de séries chronologiques périodiques sur les professions réparties par industrie impose l'utilisation d'un cœfficient de partage fixe pour la prévision. L'abandon de l'enquête sur les postes vacants a porté un rude coup aux analystes s'intéressant au côté demande du marché du travail. En outre, les problèmes de qualité qui affligent, semble-t-il, l'enquête sur la profession des salariés (EPS) (au sujet de laquelle de nombreux prévisionnistes avaient entretenu de grands espoirs) a empêché la création de points de référence additionnels pour la répartition des professions par industrie en fonction de la matrice des activités économiques. Compte tenu du temps et de l'argent investis dans l'EPS, il semble raisonnable de s'attendre que l'évaluation de la qualité de ces données sera rendue publique afin qu'un débat éclairé précède l'élaboration de tout plan en vue de la collecte de données sur les professions.

Du côté offre du marché, le manque de données sur les professions persiste. Cela signifie qu'il convient d'accorder une attention particulière à la collecte systématique de renseignements se rapportant à l'augmentation et à la diminution du nombre de personnes appartenant à diverses professions. Dans le cadre de cette tâche complexe, il faut établir le nombre de personnes qui quittent les établissements scolaires de tout genre, par domaine de spécialisation professionnelle, ainsi que le nombre d'immigrants et de diplômés des cours de formation professionnelle. Il faut aussi tenir compte du nombre de personnes décédées ou qui ont pris leur retraite par groupe professionnel, de l'immigration nette et de la mobilité entre les professions.

On réclame évidemment à grands cris depuis longtemps non seulement davantage de données dynamiques, mais des don-

ly responded in its publication and use of gross flow data for the labour market. But important gaps remain[8]. For example, since the discontinuation of the national survey of hirings and separations in certain industries in the mid 1960's there have been no comprehensive regular turnover surveys at the national level. What is also important in completing the picture of occupational demand and supply is to have longitudinal data permitting the tracking of individuals among labour market states, occupations, industries and locations over time.

But it's not wholly a question of data. The development of this country's capability to undertake effective manpower planning requires a concerted analytical effort. At the present time there exists a considerable amount of labour market expertise in Canada and useful research is being undertaken in the universities, the research groups of employers' associations and unions, and in a variety of government departments at various levels. However, there seems to be no regularly-published, continuing analysis of current labour market developments. Furthermore there exist few media for the dessemination of such analytical efforts as are currently ongoing. Statistics Canada's *Notes on Labour Statistics* in the early 70's was a promising start, but appears to have fallen by the wayside. The only major Canadian journal which focusses primarily upon labour market, issues is Laval University's *Relations Industrielles*, and that tends to emphasize the institutional features of the market. We have nothing that begins to approximate the Americans' *Monthly Labor Review,* for example.

7. CONCLUDING COMMENTS

It is apparent that Canada faces the enormous task of producing the skills required by a labour market undergoing substantial transformation in the 80's. Policy makers in both the public and the private sectors will be under great pressure to design and implement training programs to relieve imbalances. The urgency of this requirement must not, however, deflect attention away from the fact when the immediate battle has been fought (and, it is hoped, won) there still remains the long-term campaign of forecasting further, inevitable imbalances. Thus it is essential that attention be paid to manpower forecasting and planning in all sectors of the economy and, most importantly, to the quality of the data inputs on which these processes so crucially depend.

The reason for emphasizing this point is simple: labour market imbalances have a significant cyclical component. When pressures are relieved it is all too easy to consider that the problem has disappeared. When, to our consternation, it reappears.

In summary, then we see two distinct types of problems for policy-markers. First is the need for an immediate "fire-fighting" operation on the training front to alleviate existing and

nées de meilleure qualité, et Statistique Canada a clairement répondu à cette demande par ses publications et par l'utilisation de statistiques de flux brutes pour le marché du travail. D'importantes lacunes persistent tout de même[8]. Par exemple, depuis l'abandon, vers 1965, de l'enquête nationale sur l'embauche et la cessation d'emploi dans certaines industries, aucune enquête périodique détaillée n'a été menée, à l'échelon national, sur le taux de roulement. Pour établir le tableau de la demande et de l'offre dans le secteur professionnel, il importe aussi de posséder des statistiques longitudinales permettant de retracer périodiquement les particuliers parmi les états composant le marché du travail, les professions, les industries et les lieux de travail.

Mais la question ne se limite pas seulement au manque de données. Un effort analytique concerté est nécessaire pour développer au Canada les compétences voulues en matière de planification efficace des besoins en main-d'œuvre. A l'heure actuelle, il existe au Canada un nombre considérable de spécialistes du marché du travail et des recherches utiles sont entreprises dans les universités, les groupes de recherche des associations patronales et syndicales et dans divers ministères à différents échelons. Toutefois, aucune analyse des tendances actuelles du marché du travail n'est publiée périodiquement. En outre, peu de moyens de communication diffusent les efforts analytiques déployés à l'heure actuelle. Les *Études des statistiques du travail* publiées au début des années 70 par Statistique Canada constituaient un point de départ prometteur, mais elles semblent depuis être tombées dans l'oubli total. Seule autre revue canadienne d'importance portant surtout sur le marché du travail, *Relations industrielles*, publiée par l'Université Laval, tend à placer l'accent sur les caractéristiques institutionnelles du marché. Il n'existe aucune publication canadienne comparable à la publication américaine *Monthly Labor Review*, par exemple.

7. CONCLUSIONS

Le Canada doit s'atteler au travail ardu qui consiste à développer les compétences requises pour faire face à l'évolution importante qui marquera le marché du travail au cours des années quatre-vingt. Les décisionnaires des secteurs tant public que privé seront forcés de concevoir et d'appliquer des programmes de formation en vue de résorber les déséquilibres. L'urgence de cette tâche ne doit toutefois pas faire oublier que lorsque la bataille immédiate aura été livrée (et gagnée, nous l'espérons), il faudra mener une campagne à long terme pour favoriser la planification des déséquilibres futurs inévitables. Par conséquent, il importe d'attacher une attention particulière à la prévision et à la planification des besoins en main-d'œuvre dans tous les secteurs de l'économie et, fait encore plus important, à la qualité des données à partir desquelles ces procédés sont élaborés.

La nature cyclique des déséquilibres du marché du travail explique l'importance attachée à ce point. Lorsqu'on a remédié aux pressions immédiates, il est trop facile de conclure que le problème a disparu. Il ressurgit alors inopinément.

En résumé, deux types de problèmes se posent aux décisionnaires. Il convient d'abord de lancer une opération de sauvetage dans le domaine de la formation pour remédier aux

emerging bottlenecks. Second is the need for a critical and comprehensive investigation of data needs and manpower planning policies and practices. We have already alluded to some of the problems of data and methodology which charaterize economy-wide diagnoses of occupational imbalances by public agencies. In addition, however, a detailed assessment of the extent, magnitude, and level of sophistication of private industry's manpower planning is badly needed. It may well be, for example, that there just does not, at the present time, exist in Canada the depth and width of experience and expertise required to undertake the required amount of organization level manpower planning. Should this prove to be the case consideration might be given to the establishment of a centralized body of such expertise—such as exists, for example, at the Institute of Manpower Studies in England— on which private employers, labour unions and governments could draw.

Finally, while efforts on the training front will naturally be determined in large part by the extreme pressures of short-term considerations, transformation of Canada's training efforts—public and private—to accord more closely with the economy's longer-run needs suggests that a critical review of the present system must also be mounted. The types of questions which should, in our opinion, be addressed include the following. What are the appropriate objectives of government-sponsored training: Short-run stabilization, long-run growth and productivity, alleviation of inflationary bottlenecks, distributional equity, or some combination of all of these? What types of training are best undertaken in institutions and what types at the work site and what, accordingly, is the appropriate division of funds and clients between the two types? What is the most appropriate way of funding large-scale training programs for Canadian industry: what, for exampke, can we learn from the British levy-grant system, the German aprenticeship system, or the funding schemes used in France? While it is apparent that the wholesale transfer of foreign systems to Canadian soil is likely to prove intractable it would nevertheless seem useful to learn from the experience of other countries concerning the relative success of various features of their programs.

[1] Frank T. Denton & Byron G. Spencer "On the Prospect of a Labour Shortage", *Canadian Public Policy* Vol. IV No. 1, Winter 1978, pp. 101-118.

[2] See, e.g. Keith Newton, "Conflicts and Complementarities in the Objectives of Manpower Policy: An Illustration", *Industrial Relations Journal*, Vol. 4, No. 2, Summer 1973, pp. 20-36.

[3] See, e.g. Keith Newton, " "Institutional versus On-the-Job Training: Some Canadian Evidence", *International Journal of Social Economics*, Vol. 3. No. 1 1976, pp.24-38.

[4] Quoted in *Financial Times*, Vol. 69, No. 2, June 16, 1980.

[5] Gordon Betcherman, *Skill Shortages and Solutions:* A Summary Guide to the Findings of the Human Resources Survey, Study prepared for the Economic Council of Canada (Ottawa: Ministry of Supply and Services, forthcoming).

[6] July 1980.

[7] David Foot, *Labour Market Analysis with Canadian Macroeconometric Models:* A Review, a study prepared for the Ontario Manpower Commission (Toronto: Industrial Relations Centre, University of Toronto, 1980).

[8] For a useful overview of the situation concerning labour market data in Canada see Noah M. Meltz, "Labour Market Information in Canada: The Current Situation and Proposals", Discussion Paper, Centre for Industrial Relations, University of Toronto, July 12, 1979.

pénuries actuelles et futures. Il importe ensuite d'étudier en détail et de façon critique les besoins en données ainsi que les programmes et les pratiques en matière de planification de la main-d'œuvre. Nous avons déjà fait allusion à certains des problèmes relatifs aux données et aux méthodes sur lesquelles se fondent les diagnostics rendus par des organismes publics au sujet des déséquilibrés professionnels visant l'ensemble de l'économie. En outre, il convient, de toute urgence, d'évaluer en détail la portée, l'importance et l'exactitude de la planification des besoins en main-d'œuvre de l'industrie privée. Il se peut, par exemple, que le Canada ne dispose tout simplement pas, à l'heure actuelle, de l'expérience ni des compétences voulues pour planifier efficacement les besoins en main-d'œuvre. Si tel est le cas, il faudrait peut-être envisager de créer un organisme central spécialisé dans ce domaine comme l'Institute of Manpower Studies, en Angleterre, sur lequel les employeurs privés, les syndicats et les gouvernements pourraient compter.

Enfin, alors que les efforts accomplis sur le plan de la formation seront naturellement déterminés en grande partie par les pressions extrêmes de considérations à court terme, leur transormation au Canada tant dans les secteurs public que privé, pour se conformer plus étroitement aux besoins à long terme de l'économie amène à penser qu'une étude critique du système actuel doit également être faite. Il faudrait en outre, à notre avis, se poser entre autres les questions suivantes: quels sont les objectifs qui conviennent aux programmes de formation pris en charge par le gouvernement: stabilisation à court terme, croissance et productivité à long terme, relâchement des goulots d'étranglement inflationnistes, répartition équitable ou bien un mélange de tout cela? Quels sont les meilleurs types de formation dispensés dans les institutions et sur les lieux de travail et, en conséquence, comment répartir crédits et clients de part et d'autre? Quelle est la meilleure façon de financer les programmes de formation à grande échelle destinés à l'industrie canadienne: que peut-on, par exemple, tirer du système britannique, imposition-subvention de système d'apprentissage allemand ou des plans de financement utilisés en France? Il est évident que le transfert global des systèmes étrangers en sol canadien serait probablement impossible à réaliser, mais il semblerait néanmoins utile de tirer profit de l'expérience des autres pays quant au succès relatif des diverses caractéristiques de leurs programmes.

[1] Frank T. Denton & Byron G. Spencer, "On the Prospect of a Labour Shortage", *Canadian Public Policy* Vol. IV nº 1, Hiver 1978, pp. 101-118.

[2] voir par ex. Keith Newton, «Conflicts and Complementarities in the Objectives of Manpower Policy: An Illustration», *Industrial Relations Journal*, vol. 4, nº 2, été 1973, p. 20-36.

[3] voir par ex. Keith Newton, « «Institutional versus On-the-Job Training: Some Canadian Evidence», *International Journal of Social Economics*,vol. 3 nº 1, 1976, p. 24-38.

[4] Cité dans le *Financial Times*, vol. 69, nº 2, 16 juin 1980.

[5] Gordon Betcherman, *Skill Shortages and Solutions:* A Summary Guide to the Findings of the Human Resources Survey", Étude rédigés pour le compte du Conseil économique du Canada (Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, publication prochaine).

[6] Juillet 1980.

[7] David Foot, *Labour Market Analysis with Canadian Macroeconometric Models:* A Review, étude préparée par la Ontario Manpower Commission (Toronto: Industrial Relations Centre, Université de Toronto, 1980).

[8] Pour un aperçu utile de la situation touchant les données sur le marché du travail au Canada, voir Noah M. Meltz, «Renseignements touchant le marché du travail au Canada: situation actuelle et propositions», Document de travail, Centre des relations industrielles, Université de Toronto, 12 juillet 1979.

Appendices A and B

EVIDENCE OF SKILL SHORTAGES IN CANADA

Norman Leckie
July 10, 1980

The attached material represents an effort to bring together and report, in a systematic fashion, evidence of the existence of skill shortages in Canada. To that end, it was felt convenient to divide and present the collected information into two parts, the first section being a compilation of anecdotal evidence gleaned from the press; and the second, a tabulation of various formal research efforts, by a number of public and private agencies, to guage the extent of the problem. Both sections, though different in rigour and outlook, point unquestionably to a serious imbalance in the Canadian labour market—no matter the industry or the location.

Elaborating upon the first part of the exercise, there are six tables, each representing a different occupational area; they are as follows: electronics, management, engineering, production process, aerospace and "miscellaneous". The body of each table documents hiring difficulties being experienced by Canadian employers, as reported in the newspapers. Each citation is classified according to the particular skill that is in short supply; what industry, location and date the shortfall was or will be experienced; and the party reporting the hiring difficulty. It appears, from the available evidence, that no area of the economy has remained unblemished by a shortfall of skilled manpower. However, the electronics, aerospace, telecommunications and petrochemicals sectors seem to be particularly affected.

The second body of information consists of a tabulation (or inventory) of a number of statistical efforts to measure the extent of the need for skilled people in Canada. Most of these endeavours represent the work of public agencies (such as the Ontario Manpower Commission), trade associations (the Air Industries' Association of Canada), or private organizations (the Owner-Client Council). Again, all areas of the economy appear to be affected by the skill shortage problem, although one area in particular—the manufacturing industry—seems to have attracted the most attention. In particular, the metal processing sector of manufacturing has been the most heavily surveyed—no doubt because technological change has brought the need for manufacture, maintenance and operation of precision machines, toals and instruments to the forefronts of public debate. Understandably then, millwrights, machinists, tool and die makers, machine tool set-up men and heavy duty mechanics are the skilled workers in greatest demand. Finally, it should be noted the Human Resources Survey is the only instrument documented here that provides a standardized instrument to measure skill shortages across geographical, industrial and occupational lines; all other efforts have confined themselves, for economic and convenience reasons, to a specific sector.

Appendices A et B

PREUVES DE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE SPÉCIALISÉE

Norman Leckie
10 juillet 1980

Les tableaux ci-joints représentent un effort en vue de rassembler de façon systématique les preuves de l'existence de pénuries de main-d'œuvre au Canada et d'en faire rapport. A cette fin, il a paru commode de séparer et de présenter les renseignements ainsi rassemblés sous deux rubriques, la première consistant en une compilation d'anecdotes glanées dans la presse et, la deuxième, en un tableau des divers travaux de recherche officiels entrepris par un certain nombre d'organismes publics et privés en vue d'évaluer l'étendue du problème. Ces deux rubriques, bien que différentes tant du point de vue de la rigueur que de celui de la perspective, font indubitablement ressortir le déséquilibre grave du marché du travail au Canada, quels que soient l'industrie ou son emplacement.

Le premier appendice comporte six tableaux représentant chacun un secteur professionnel différent: électronique, gestion, ingénierie, production, aérospatial et «divers». Chaque tableau fait état des difficultés d'embauche auxquelles font face les employeurs canadiens, telles qu'elles ont été signalées par les journaux. Chaque citation est classée selon le métier pour lequel il existe une pénurie de main-d'œuvre, l'industrie, son emplacement et la date où il y a eu ou il y aura pénurie ainsi que l'organisme qui signale ses difficultés. Il ressort, d'après les témoignages obtenus, que tous les secteurs de l'économie ont connu des pénuries de main-d'œuvre spécialisée. Ce sont toutefois, les secteurs de l'électronique, de l'aérospatial, des télécommunications et de l'industrie pétrochimique qui ont été les plus touchés.

Le deuxième appendice consiste en un tableau (ou inventaire) d'un certains nombre d'études statistiques effectuées en vue de mesurer les besoins en main-d'œuvre spécialisée au Canada. Il s'agit dans la plupart des cas de travaux exécutés par des organismes publics (la Commission d'emploi de l'Ontario, par exemple), des associations commerciales (Air Industries Association of Canada) ou des organismes privés (Owner Client Council). Comme nous l'avons déjà dit, tous les secteurs de l'économie semblent être touchés par le problème de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée bien que l'un d'eux en particuliers, celui de l'industrie manufacturière, semble avoir attiré le plus l'attention. Le secteur de la transformation des métaux semblent notamment avoir fait l'objet du plus grand nombre d'études, sans doute parce que l'évolution technologique a placé au cœur du débat public la nécessité de fabriquer, d'entretenir et de faire fonctionner des machines de précision, des outils et des instruments. Il est donc compréhensible que les travailleurs qualifiés les plus recherchés soient les mécaniciens d'outillage, les machinistes, les outilleurs et les matriceurs, les régleurs de machines-outils ainsi que les mécaniciens de matériel lourd. Enfin, il faut faire remarquer que le Human Resources Survey (Enquête sur les ressources humaines) est pour l'instant le seul document qui sert d'instrument normalisé pour mesurer les pénuries de main-d'œuvre dans les domaines de la géographie, de l'industrie et des professions; pour des raisons d'économie et de commodité, toutes les autres enquêtes se sont limitées à un secteur particulier.

To complete the summary, it might be enlightening to echo some of the comments registered by those in need of skilled personnel. The common complaint is that colleges, universities and training programs have been unable to turn out in adequate numbers, the right type of skilled labour, particularly in the high technology fields of electronics, aerospace and engineering (Ottawa is especially wanting in this regard, as there are some 100 electronics related firms located in the area). And the demand remains strong in these skills despite an otherwise softening economy. In addition, there is a real concern in certain quarters that, unless a more effective effort is mounted immediately to recruit sufficient numbers into training facilities, the future of our economy is bleak. The plea is all the more paignant in light of the length of time it takes to train these people and in light of the age of the current skilled labour pool.

Pour terminer, les choses seraient peut-être plus claires si l'on faisait état de certains des commentaires faits par ceux qui sont à la recherche de main-d'œuvre spécialisée. Tous se plaignent que les collèges, universités et programmes de formation n'ont pas été en mesure de mettre en nombre suffisant sur le marché de la main-d'œuvre le type recherché de spécialistes, surtout dans les domaines de la technologie de pointe comme l'électronique, l'aérospatial et l'ingénierie (Ottawa en manquant le plus car quelques 100 entreprises liées à l'électronique sont situées dans la région). Et la demande reste forte dans ces métiers en dépit par ailleurs de l'affaiblissement de l'économie. En outre, on s'inquiète vraiment dans certains milieux de ce que, si des mesures efficaces ne sont prises immédiatement pour recruter des effectifs suffisants dans les institutions, l'avenir de notre économie m'apparaisse plutôt sombre. Cet appel est d'autant plus pathétique qu'il faut du temps pour former des spécialistes et de main-d'œuvre que ceux dont on dispose actuellement ne sont plus jeunes.

APPENDIX A

EVIDENCE OF SKILL SHORTAGES IN CANADA: A SURVEY OF THE PRESS

Table A1
Evidence of Skill Shortages
Electronics and Computer Related Occupations

CCDO	OCCUPATION	INDUSTRY	MEASURE	NUMBER	WHEN	WHERE	INSTRUMENT	WHO REALIZING SHORTAGE	RELEVANT COMMENTS	SOURCE
2144-110 122 2165-130 230 2183	Electronic engineers Electronic technician/technologists Computer programmers/systems analysts	Mini-computer Manufacturers	Shortage		1979	Ottawa-Hull	Experience	Edson de Castro, pres., Data General Corp. Westboro, Mass.	Overseas universities turn out people with high productivity rates and high labour quality but Ottawa barren of highly qualified.	"Hull move was a mistake, Canadian Press, *Ottawa Citizen*, 5/11/79.
8534 8535 5131-114 130 1131-114	Fabricating/assembling Installing/repairing Technical sales Managers, EDP & systems analysts	"high technology"	Job vacant (in all categories)	4,000 - 5,000	1980-1984	Ottawa	A-statistical forecast	Gordon Gow, Chairman Commercial Industrial Development Corp. Ottawa	Corporation formed to attract engineering grade and technicians to high-technology jobs	"Ottawa based companies wooing skilled workers", Career & Employ Supp. *Globe and Mail*, 20/11/74.
				100	1980			Mitel Corp.		
				3,500	by 1985			Computel		
		Electronics Industry	Workers to be hired	90 30 140 50 50 30-40	1979	Ottawa	Experience	*Leigh Instruments* *Gandalf Data Comm.* *Mitel Corp.* *Systems Approach* *Lumonics Research* *Consolidated Computer*	Some hiring difficulties owing to influx of similar firms in the Ottawa market	"Job prospects in electronics looking good", Tracy LeMay, *Ottawa Citizen*, 6/2/79.
		Oil, paper, aircraft, chemical	Openings	3,310*	1979 (second half)	Canada	Survey	M. A. MacDougall, GM, Tech Service Council, Toronto	See Table 2 Management Occupations	
		electronics	needs	40	1980	Ottawa	Own figures	R. Brown, Spar Aerospace, Marconi, Bob Wright, Mitel Semiconductors, Computing Devices Ltd.	Algonquin College expects to graduate about 60 electronics students, but they will be quickly snapped up by the 100 or so companies in the Ottawa area.	"Manpower shortage hurting Ottawa's technology boom", *Ottawa Citizen*, 7/5/80.
		aerospace		150	1980	Tor., Mtl.				
		telecommunications		50-60	1981	Ottawa				
				600	by 1981	Ottawa				
2144 2165	Electronic eng. Electronic tech.			15 200	1980 1981	Ottawa				
2183-118 2183-122 2183-110 114 1131-114 1131 1131-114 1131 1137 5131	Commercial programmers Scientific programmers Systems analysts Information systems Systems managers Technical managers Senior analysts Operations managers Marketing managers Marketing representatives	Information & communications industries	Increasing demand		1980s	Canada	A-statistical forecasts	Source EDP, recruiting firm in computer field	The switch to minicomputers in communications & info field shifts demand among various computer occupations	"Age of mini-computer brings new opportunities", Career & Employment Supp. *Globe and Mail*, 21/09/79.
1131-114 2183	*EDP managers* *System planners* *System analyses* *Computer programers* *EDP auditors*	Computer service & Govt.	% firms experiencing shortage	70% 77% 35% 30% 90%	1979	Canada	Federal survey (7)	Gordon Hutcheson, editor *Electronic Communications*	– Students trained on out-moded equipment, so must be retrained by industries. – Shortage of personnel universal: Europe & US as bad off as Canada – Gov't losing people to well paying private industry.	"Job-stealing computer expects to provide work . . .", Career & Employ Supp. *Globe & Mail*, 20/11/79 and "Computers plenty, EDPs few", Kate Dunn, *Ottawa Citizen*, 15/10/79.
			No. required	46,000	by 1985	Canada	Estimates	Canada Info. Processing Society		
2183	Computer programmers Systems analysts	Various	Requirements		1985	Canada		Norman Song, President, Bosing Computing Services Canada Ltd.	As technology improves and prices of computer hardware decreases, greater need for skilled computer people to run the machines: however, not enough people are being trained.	"Critical manpower shortage in computer industry . . .", CP., *Globe & Mail*, 2/7/80.

Table A2
Evidence of Skill Shortages
Management Occupations

CCDO	OCCUPATION	INDUSTRY	MEASURE	NUMBER	WHEN	WHERE	INSTRUMENT	WHO REALIZING SHORTAGES	RELEVANT COMMENTS	SOURCE
1130	Senior managers	All industries	Shortage		1980-1984	Canada	Forecasts	*Econoscope*, magazine, Royal Bank of Canada, Jan 80	–45-59 age group, where most senior management shown, will stabilize thus increasing salaries –35-44 age group, however, will increase, producing a glut of *middle* managers	"A surplus of middle managers is expected to develop in 80s", Angela Barnes, *Globe & Mail*, Jan. 18/80.
1130 1137	General managers Marketing managers	All industries	Great demand		1979	Canada	Experience	Pat Rourke, partner, Rourke, Bourbonnais & Associates	Firm searches for executives for client companies	"The Quiet Search for top management", Gillian MacKay, *Globe & Mail* May 12/79.
1145	Construction managers	Engineering-Construction Industry	Shortage		1980s	Canada	Experience	Robert H. Paul, pres., Bechtel Canada Ltd.	Big construction require multi-purpose managers to deal with many aspects of cons.	"Supply of skilled labour barrier to . . .", Ronald Anderson, *Globe & Mail*, July 5/79.
1136 1143	Personnel and Industrial manager Plant superintendent	Oil paper aircraft chemical	Openings	3,310*	1979 (second half)	Canada	Survey	N.A. MacDougall, general manager and director, Technical Service Council, T.O.	–Despite softening economics demand increasing for professionals and technical specialists –shortage worsens because individuals not willing to move from present community	"Ontario Labour Market Best for Professions", Paul Taylor, *Globe and Mail*, 18/01/80.
113/114	Administrative people	all	need		1980	Ontario	Experience	Sonja Sinclair, Director of Communications, Price Waterhouse	Attempt to match over supply of teachers with corporate demand for skilled "communicators".	"Teachers may exchange vision of classroom for boardroom", *Globe and Mail*, 3/27/80.
1131-114	Electronic data processing managers	Electronics								

SEE COMPUTER OCCUPATIONS

*This number does not refer solely to the corresponding occupations but to all occupations mentioned in the corresponding source.

Table A3
Evidence of Skill Shortages
Engineers and Related Scientists

CCDO	OCCUPATION	INDUSTRY	MEASURE	NUMBER	WHEN	WHERE	INSTRUMENT	WHO REALIZING SHORTAGE	RELEVANT COMMENTS	SOURCE
2142-118 2145 2147 2154 2143 2163-130 2163-138 2163-154	Chemical process engineers Industrial engineers Plant engineers (mechanical) Petroleum engineers Maintenance engineers (civil) Draughtsmen-civil Draughtsmen-elec. Draughtsmen-mech.	Oil, paper, aircraft, Chemical	Openings	Total of 3,310*	1979 (last half)	Canada	Technical Service Council Survey of the manufacturing, mining and service industries.	M. A. MacDougall, Gen. Man. and Dir., Tech. Service Council, Toronto.	Despite soft economy still many shortages.	"Professional Staff in record demand" Career & Employment Supp., *Globe and Mail*, 22/01/80 and "Ontario Job Market Best for Professions", Paul Taylor, *globe and Mail*, 18/01/80.
2144-110 2144-122	Design & develop. engineer-electronic Electronic engineer general	"High-technology"	Openings	4,000 - 4,500*	1980-1984	Ottawa & Region	A—statistical forecasts	Gordon Gow, promo. Cttee, Commercial & Industrial Dev. Corp., Ottawa.	Association formed to attract engineering grade and technicians to high-tech. jobs and rid Ottawa of the one-employer image.	"Ottawa based companies wooing skilled workers . . ." Career and Employ. Supp., *Globe and Mail*, 20/11/79.
		Electronics	Workers to be hired	400+*	1979	Ottawa & Region	Plans	Various companies in the electronics industry.	Some hiring difficulties because of glut of such companies in the Ottawa market.	"Jobs Prospects in Electronics Looking Good", *Ottawa Citizen*, 8/2/79.
2153	Mining engineers	Mining, oil, gas	See Table 7 Page 3							
2165-130 2165-230	Electronic-engineering technologist Electronic-engineering technician	Various	Openings	3,310*	1979 (2nd half)	Canada	Technical Service Council Survey	M. A. MacDougall, Gen. Man. and Dir., Tech. Service Council, Toronto.		See above
		Electronics	Workers to be hired	400+*	1979	Ottawa & Region	Plans	Various companies in the electronics field.		See above
2165-110 2165-210	Aerospace-engineering technologist Aerospace-engineering technicians	Aerospace & Government	Low retention rate (& short supply)	67%	1980-1985	Canada	DND figures	Major General Service, Chief of eng. & maintenance, DND Ottawa.	Traditionally technicians left gov't to go to aerospace industry but now petro-chemical & nuclear generating industry vying for their services.	
214/215 2113 2111-114	Engineers Physicists Analytical chemists	All industries	Great demand		1979 and on	Canada	Experience	Dr. Michael de Malherke Dean Engineering, Carleton Univ., Ottawa. Dr. Mosur Sunderson, Chan. Physics, Carleton Univ., Ottawa. Dr. Don Miles, Chan. Chemistry, Carleton Univ., Ottawa.	—No engineering graduate suffers from lack of job offers—even recruited from abroad. —Demand to apply knowledge in energy, environmental and electronic areas.	"Firms line up for those rare science grade" Margret Munro, *Ottawa Citizen*, 10/10/79.
2112 2112-118	Geologists Geophysicists	Energy	Jobs per graduate	10	1980s	Canada (particularly (Western)	Survey	George Stippen, Prof. of Geology, Carleton Univ., Ottawa.	—Never attain energy self-sufficiency without more geologists. —The favourable publicity in past has kept down applicants. —Texaco requ'd 200 geophysicists last year and only 50 graduated.	"Energy Hunt Reported Hurt by Shortage of Geologists" Agnes Kruchio, *Globe and Mail*, 14/01/80.
2147 2144 2142	Mechanical eng. Electrical eng. Chemical eng.	Oil, Consulting, Engineering, Electronics firms	Shortage		1980's	Vancouver Alberta Ottawa Canada	Own experience	Robert Wilson, Imperial Oil; George Taylor, H.A. Simons Intl. Ltd.; Ian Robb, Franco, Consultants Ltd.; Wayne Meighan, Bechtel Canada; Mitel Corp.; Lorne Blackman, CEIC, Edmonton.	—It is felt that lack of engineers stalling some projects. —Evidence of piracy and hoarding among firms because of shortage. —Higher housing prices in West discourage some engineers from migrating there.	"High demand makes excellent time to be an engineer", Martin Mittlesteedt, *Globe and Mail*, 5/7/80.

*This number does not refer solely to the corresponding occupation but to all occupations mentioned in the corresponding source.

Table A4
Production Process Occupations

CCDO	OCCUPATION	INDUSTRY	MEASURE	NUMBER	WHEN	WHERE	INSTRUMENT	WHO REALIZING SHORTAGE	RELEVANT COMMENTS	SOURCE
8333-118 8781 8785 8784	Sheet metalworkers-cons. Carpenters Painters Plasterers	Construction	Skilled workers req. Skilled workers departed	100 2,000	1979 over the years	Manitoba	Experience	Gerwin Greasely, Vice-President, Manitoba Construction Assoc.	Low cons. UR because of exodus not only because of increase cons. activity.	"Exodus of skilled worries Manitoba" Career & Employment Supp. *Globe & Mail*, 10/23/79.
8791 8585 8313 8533 8335 8311 2165	Pipefitters Millwrights Machinists Electricians Welders Toolmakers Electrical technicians	Steel Industry	Jobs offered overseas	28	1980	Alberta	Experience	J.D. Allan, President Steel Co. of Canada	Stelco forced to recruit laid off steel workers in Britain	"Stelco recruiting British workers" *Globe & Mail*, 4/30/80.
8311	Tool & Die makers	Equipment manufacturers	Trainees lost	8 out of 9 trainees	1972-1980	Toronto	Business Experience	Robert Coke, Gen. Mgr. Precision Tool & Die Co. Ltd.	Other companies not willing to take the four years required to train own worker. – 15-24 year old age group, Ontario: 100,000 employed, most unskilled.	"Skilled worker shortage threatening industry", CP, *Ottawa Journal*, 2/25/80.
8313-154 8313-114 8511/8523	Machinists Moulders Fabricators, Engineers, Forestry equipment	Equipment manufacturers; equip. sales & service (Machinery shops, equipment suppliers, motor rebuilders)	Shortage		1980	B. C.	Experience		Because of construction boom in forestry industry, firms supplying and servicing the industry enjoying spin-offs.	"Skilled labor short in B.C.", Eli Sopaw, *The Province*, 21/9/79.
8511-126 8533-114 8584-122	Transmission fabricating (plus electricians and millwrights)	Automotive industry: transmission	No. recruited in Europe	95 (29 electricians & millwrights)	1979	Windsor	Knowledge	Leslie Gordge, Exec. Sec., Industrial Training Council, Ont. Ministry of Education	GM given permission by CEIC to recruit abroad, even though unemployed electricians and millwrights normally employed by *cons.* industry could be retrained to work in *automotive* industry	"Ontario workers could fill jobs for GM Ministry says", *Globe & Mail*, 5/5/79.

Table A5
Aerospace Related Occupations

CCDO	OCCUPATION	INDUSTRY	MEASURE	NUMBER	WHEN	WHERE	INSTRUMENT	WHO REALIZING SHORTAGE	RELEVANT COMMENTS	SOURCE
2165-210 2165-110	Aerospace engineering technician Aerospace engineering technologist	Govt. (DND) *and* Air industry	Low retention rate (shortage of skilled labor)	67%	by 1985	Canada	DND Figures	Maj. Gen. R. N. Senior, Chief of Eng. & Maintenance, DND, Ottawa	–Traditionally, techni. have gone to aerospace industry but now gov't must compete also with the petro-chemical & nuclear generating industries. –Need a complete overhaul of their on-the-job training program.	"Skilled labor shortage seen hurting industry" Ken Romain, *Globe & Mail*, 18/9/79.
2797	Aerospace maintenance training instructors	DND	Hours requ'd.	1,200	1979				Canadian Armed Forces Aurora patrol aircraft program in need	
2155 8515 2147-138	Aeronautical eng. Aircraft assembling and lubricating Propulsion eng., aerospace propulsion	Aerospace	Increased demand		1980's	Quebec	Experience	Louise Boutin, Info. Officer, Pratt Whitney, Longueuil, Quebec Mike Mitchell, employ. Counsellor, Drake Personnel, Montreal, Que.	Generally a problem all over North America–not any more difficult to hire in Quebec –Only 50% of human resources McDonnel Douglas is promising to hire are available in Quebec. –Hard to get people outside the prov. to live in Que., so must recruit adventurous immigrant	"Firms face shortage of skilled workers", *Gazette*, 11/4/80.
2155 8515 8313	Aerospace eng. Aerospace production Machinists, etc.	Aerospace	need	2,000 2,500 1,500-2,000	1980-1984	Quebec	Study	J.M. DesRoches, Pres. Air Industries Association of Canada	–Effort to connect aerospace manpower with auto-maker's manpower surplus. –Figures don't include impact of F-18 fighter prog.	"Aerospace industry seeks to recruit manpower from laid off auto workers", Robert Gibbens, *Globe & Mail*, 11/6/80.

Table A6
Evidence of Skill Shortages:
Miscellaneous Occupations

CCDO	OCCUPATION	INDUSTRY	MEASURE	NUMBER	WHEN	WHERE	INSTRUMENT	WHO REALIZING SHORTAGES	RELEVANT COMMENTS	SOURCE
8561	Cobblers	Shoe repair			1980 (and on)	Winnipeg	Business experience	Steve Caizmadia, Pres., Winnipeg Shoe Repair Association.	Gov't should encourage young people by subsid. small business and setting up more training courses.	"Few Souls Eager to be Cobblers", Canadian Press, *Ottawa Citizen,* 28/02/80.
								Ted Ramsay, Dir. programming, community college division, Man. Dept. of Education	Low UR in Man. so students sign up for relatively higher paying courses	
								Bill Gallenger, teacher, RB Russell School, Wpg.	Used to be larger supply of immigrant cobblers but no more because of restricted immigration and higher wages elsewhere	
						Hamilton	Experience	Frank Greco, Paul Safanain, shoe repair shop owners, Hamilton	–Despite increasing demand for shoe repair (since it costs so much to purchase) few shops remain because of lack of skilled cobblers –Gov't should encourage people to get into this trade rather than hairdressing and mechanics (which now pay more)	"The cobbler dying breed" Career & Employ. Supp., *Globe & Mail,* 18/3/80.
6120 6121 6123 6125 6130	Restaurant Managers Chefs and Cooks Bartenders Waiters Restaurant Managers	Hospitality	Unfilled jobs (vacancies)	5,000	1980	Alberta	Business experience	Al Nober, Pres. Alta. Hotels Association	Every hotel requires skilled staff but belief those jobs don't pay well, so no demand, even though wages are good	"Jobs Open for Waiters in Alberta Career Supplement, *Globe and Mail,* 19/02/80
								George Diamont, Pres. Alta Restaurant and Food Services Assoc.	These jobs are highly professional but still have stigma attached	
								Southern Alberta Institute of Technology, Calgary	Hotel and restaurant management course, 200 applicants, 60 accepted 45 graduated	
4775-110) 955)	Toll operators	Telecommunications	Departures	48	1979 (fall)	Hay River, NWT	Business experience	Don MacTaggart, Reg. Dir. Northwest Telecommunications Inc., Northwest Territories	Flee the cold every winter although jobs now filled, but are only novices and need training	"Like Waterfowl, People Flee North when Cold Arrives", Career and Employ., Supplement, *Globe and Mail,* 23/10/79.
513/514	Sales occupations, commodities	Retail Trade	Departures		1979 (spring)	Yellowknife, NWT	Business experience	Leonard Jason, Dir. Yellowknife Chamber of Commerce, NWT	In Spring residents go on extended vacations, taking with them the school-age population which merchants need for summer help	
6112	Police officers	Public Service	Jobs unfilled	17 (2 in Rockland)	1978-80	E. Ontario	Informal survey of E. Ont. OPP detachments	Wallace Mohns, reg. superintendent (E. Ont.) Ont. Prov. Police		"Acute Manpower Shortage puts cuts on OPP Services", Butler and MacLean, *Ottawa Citizen,* 12/12/79.

Table A6 – Evidence of Skill Shortages: Miscellaneous Occupations (Cont'd)

CCDO	OCCUPATION	INDUSTRY	MEASURE	NUMBER	WHEN	WHERE	INSTRUMENT	WHO REALIZING SHORTAGES	RELEVANT COMMENTS	SOURCE
7711	Oil rig workers (rotary well-drilling related)	Petroleum			1980 and on	Newfound-land, N.S.	Experience	Roland Thornhill, Minister, Nova Scotia Dept. of Development, Hfx.	Drilling at Hibernia off Nfld. and Sable Island off Nova Scotia has produced keen competition for oil riggers; however Nfld. has laws giving priority of drilling jobs to Nflders – N.S. may reciprocate	"Provinces feud over jobs", Brian Butlers, Southam News, *Ottawa Citizen*, March 2/80.
	Translators	Business services and public service			1980 and on	Canada	Experience	Henri Tasca, Manager, Traduction, Ltd.	Advances in technology and communications created demand to translate technical matter	"New Markets Increase Demand for Translators", Robert Gibbens, *Globe and Mail*, March 3/80.
1171	Accountants	Public Service	Resignations	130	1979 (win-ter)	NWT	Experience	Ken Lovely, A/Dir. of personnel, Territorial Government of NWT, Yellowknife	Accountants leave in the Fall for warmer climate	"Like Waterfowl People Flee North." Career and Employ. Supp. *Globe and Mail*, Oct. 23/79.
		Oil, paper, aircraft, chemical industries	Openings		1979	Canada	Technical Service Council survey of manufacturing, mining and service industries (1,500 companies)	N.A. MacDougall, Gen. Manager and Director, Technical Service Council, Toronto	Despite a softening economy demand for specialist-professional continues to increase	"Professional Staff in Record Demand", Career and Employ. Supp., *Globe and Mail*, 22/01/80. and "Ontario Job Market Best for Professions", Paul Taylor, *Globe and Mail*, 18/01/80.
		Business Services	Openings		1985-1990	Canada	Forecasts	W.J. Swirksy, Director of professional development, Canadian Institute of Chartered Accountants	–Combination of shrinking pool of graduates and entrance requirements means shortage of highly qualified people as the "ZPG-ers" hit the job market –but *now*, with the glut of "boomies" there are more applicants than accounting jobs.	"Future graduates May Find Openings" W.J. Swirksy, Career and Employ. Supp., *Globe and Mail*, 22/01/80.

Table A6 – Evidence of Skill Shortages: Miscellaneous Occupations (Cont'd)

CCDO	OCCUPATION	INDUSTRY	MEASURE	NUMBER	WHEN	WHERE	INSTRUMENT	WHO REALIZING SHORTAGES	RELEVANT COMMENTS	SOURCE
3111-146 3111-130 3111-162 3111-154 3111-126	General surgeons Opthalmologists, occulist Psychiatrists Anaesthesiologists Obstetricians/ gynaecologists	Health Services	Future shortages		1990 (and on)	Nova Scotia	Nova Scotia Manpower data	Dr. J. Donald Hatcher, dean Dalhousie Univ. Halifax	–70% of surgeon generals are 50-55, so train students now to avoid shortage when they retire in 10 years (it takes 10 years to train medical specialists) –gov't cutbacks: more applicants than no. of places –65% who are trained in Maritimes practice elsewhere	"Careful planning needed to avoid crisis-Hatcher" Mary Jollimore, *Halifax Chronicle Herald*, 11/03/80.
3131-130 3135-114	Nurses Orderlies	Health	Shortages	30 (part time) 39	1980	Ottawa-Hull	Experience	Fernand Boutin, director Sacré-Cœur Hospital, Hull	Government cutbacks (not lack of supply) caused problems; also a new wing of hospital has been opened	"Patients make beds, wait days for baths Regina Hickl-Szabo, *Ottawa Citizen*, 15/03/80.
3111-138	Psychiatrists	Health	Shortages	32	1980	Alberta	Own figures	Dr. Keith Price, head of physciatry, Foothills, Hospital, Calgary	– Influx of laymen not matched by increase of phychiatrists, resulting in increased social problems (crime, mental illness)	"Mental health care crisis in Alberta," CP, *Ottawa Citizen*, May 21, 1980.
3131-199	Registered nurses; intensive, coronary, respiratory care and surgery	Health	Shortages		1980	Ontario	Experience	Jocelyn Hezekiah, pres. Registered Nurses Assoc. of Canada	–Over-supply of nurses now has turned into shortage –nurses reluctant to take specialist training because they have to pay out of their own pocket –California hospitals recruiting Ontario nurses who are licenced to work also in California	"Ontario faces shortage while nurses recruited . . ." *Globe and Mail*, 9/7/80.
8331-114 (8569	Blacksmiths Leather worker)	Metal and Leather Mfg.	Shortages		1980 (and on)	Edmonton	Experience	Fred Minchaus, prop., Minchaus & Sons Ltd.	Lack of adequate apprenticeship programs to blame	"Lack of help means the end", Career & Employ. Supp., *Globe and Mail*, 18/03/80.
7717 2153	Miners Mining engineers	Mining	Recruitments abroad		1980's	Canada	A-statistical forecast	A.J. Trayman, pres., Mine consult Ltd., Toronto	–Canada must *now* mine the human resources to mine its natural resources; must look overseas for personnel –in fact its losing its existing skilled personnel to rich foreign mining countries	"Canada close to contracting of foreign labour", Lawrence Welsh, *Globe and Mail*, 18/03/80.

APPENDIX B

EVIDENCE OF SKILL SHORTAGES IN CANADA: AN INVENTORY OF SURVEYS

AN INVENTORY OF SURVEYS ASSESSING THE EXTENT OF SKILLED NEEDS IN CANADA

Geographical Area	Name of Survey	Organizations Associated With the Survey	Date Published	Temporal Scope	No. of Responding Firms (No. of Employees)	Industries Included	Occupations Included
B.C.	Critical Skills/ Trades Inventory	B.C. Ministry of Labor; B.C. Ministry of Education; B.C. Ministry of Economic Development; CEIC-Pacific Region; Employers Council of B.C.; B.C. Federation of Labour; B.C. Manpower Needs Committee; Occupational Training Council of B.C.	March 1980	1979/ 1984	46	Forestry (logging, wood products, sawmills, pulp & paper mining, primary metal processing other (tpt, mfg, utilities fishing, public sector	Machinists*, electronic technicians, instrumentation mechanics, industrial electricians*, millwrights*, heavy duty mechanics*, diesel mechanics.
B.C.	Manpower & Training Requirement Survey on Qualified Machinists	Metal Trades Sector of the British Columbia Division, Canadian Manufacturers' Association (CMA)	Feb. 1980	1980/ 1984	53(6889)	Metal Manufacturing (predominently); forestry, pulp & paper, mining.	Machinists*
Canada Quebec Ontario W. Canada	Survey of Skilled Tradesman Requirement and Training on the Industrial Machinery & Equip. Manufacturing Sector.	Machinery & Equipment Manufacturers' Association of Canada	Oct. 1979	1979/ 1982	137	Manufacturers of machinery & equipment.	Machinists*, fitters millwrights*, welders*, maintenance mechanics*, tool & die makers*, welder fitters, electricians, pattern makers.
Quebec	Prévision des besoins en Main-d'Oeuvre Spécialisée dans l'Industrie Aérospatiale	Bureau de la Statistique du Québec; l'Association d'Industrie de l'Air du Canada	Nov. 1978	1978/ 1983	50(18,598)	Aerospace Industry	Aerospace-related occupations (50): engineers*, technologists*, etc.
Ontario	Manpower Requirements and Hiring Plans of Ontario Employers in Manufacturing Industries.	Ontario Manpower Comm.; Canadian Federation of Independent Business (CFIB); Canadian Manufacturers' Association (CMA)	Oct. 1979	1979	1,153(248,788)	Manufacturing	Production process occupations (250 occupations difficult to fill); machine operators*, general machinists*, laborers, engineers, welders*, assembler*, welder fitters*, assembler fitters*, electricians.
Ontario	Projected Manpower Requirements in the Ontario Aerospace Industry	Air Industries Association of Canada (AIAC); Employment and Immigration Canada	May 1979	1979/ 1983	9(5,726)	Aerospace Industry	Aerospace related occupations (57)
Ontario	"In Depth Survey of Firms Indicating Skill Shortages*	Skills for Jobs Conference, Willowdale, Ontario	June 1978	1978	9	Manufacturers of tools, machines, metal, aircraft, aircraft parts, motor vehicle parts & accessories.	Tool & die making*, machinists & machine tool set up*, machine tool operators*, millwrights, electronic equipment installing, pipefitters, tool designers, aeronautical engineers.
Ontario	Construction Manpower Demand Forecast	Owner-Client Council, Oakville, Ontario	July 1979	1979/ 1981	28	Construction (industrial & electrical power sectors).	Construction craftsmen: insulators, boilermakers, bricklayers, carpenters cement masons, electricans, ironworkers, millwrights, painters, pipefitters.

AN INVENTORY OF SURVEYS ASSESSING THE EXTENT OF SKILLED NEEDS IN CANADA (Cont'd)

Geographical Area	Name of Survey	Organizations Associated With the Survey	Date Published	Temporal Scope	No. of Responding Firms (No. of Employees)	Industries Included	Occupations Included
Waterloo Region Perth, Huron, Wellington Counties, Ont.	*Survey of the Metal Machining Industry.	Conestoga College of Arts and Technology	Jan. 1979	1978	120	Manufacturing: metal removing operations.	General machinists*, tool and die makers*, mould makers*, machine tool setter operators*, NC machine tool operators*, NC machine tool maintenance technicians*.
Wentworth Region (Hamilton) Ont.	*Training Needs Survey	Hamilton Industrial Training Advisory Committee (HITAC) (Mohawk College)	1975 and 1979	1974/1980 1978/1984	?	Manufacturing	Industrial electricians*, general machinist set-up and operation*, industrial maintenance mechanics (millwrights)*, welder fitters*.
Ottawa-Carleton Region; Renfrew Lanark, Prescott Russell Counties, Ontario.	*Survey of Skilled Manpower Needs.	Five Counties Industrial Training Council (Algonquin College)	Oct. 1979	1979/ 1983	410	Metals & machining, electronics, printing, woodbased, apparel & textile	Machinists*, mechanical maintenance* mechanical assemblers*, welders*, electricians*, precision electronic instrument mechanics*, electronic assemblers*, electronic technicians*, first-line supervisors*.
Stormont, Dundas & Glengarry Counties, Ont.	*"Needs Survey"	S.D. & G. Industrial Training Committee (St. Lawrence College, Cornwall)	1979	1979/ 1982	28(6982)	Several industries.	Maintenance mechanics*, welders*, electricians, instrumentation, machinists, millwrights, steam/pipe fitters, tool & die makers, sewing mechanics.
Kent Co. (Chatham) Ont.	Skills Needs Survey of Kent County, Ontario	O'Neill, Jackson, Merrit and Stonefish; Department of Manpower & Immigration	Oct. 1977	1976/ 1977	766	Several industries.	Tool and die makers*, mechanics*, maintenance mechanics*, electricians autobody repairmen*, machinists*, plumbers*, and millwrights*, (descending order of need).
North York and York Region, Ont.	*Survey of Metals Machining Industry	Seneca College of Applied Arts and Technology; North York and York Region Community Industrial Training Committee; North York Board of Education; York Co. Board of Education	1980	1978/ 1982	150	Metals Machining	General machinists, tool & die makers mould makers, NC/EDM machine tool generators, NC/EDM machine tool maintenance technicians.
Toronto Hamilton, Guelph, Industrial Areas, Ont.	Case Studies on Aspects of Training Upper Skilled Blue Collar Industrial Workers	Robertson, Nickerson, Group Associates, Ltd., Ottawa	1978	Near Future	54	Manufacturing	Tool and die makers, machinists, fitte fitters, millwrights, welders, electricians, mechanics.
Canada		Mining Association of Canada; Employment and Immigration Canada	1980?			Mining Industry	Miners, mining engineers.
Canada	Human Resources Survey	Economic Council of Canada	1980	1977/ 1984	1354	All, except banks and the public sector.	ALL SKILLS: Accountants*, engineers, of most types*, draughtmen*, engineering technologists*, computer programmer*, butchers*, tool & die makers*, machinists and machine tool setter*, welders*, electricians*, motor vehicle repairers*, millwrights*, plumbers and pipefitters*, stationary engine men*, industrial equipment mechanics*, and many other skills not necessarily in short supply.

APPENDICE A

PÉNURIE DE SPÉCIALISTES:

L'OPINION DE LA PRESSE

Tableau A1

Electroniques et domaines informatiques connexes

CCOP	PROFESSION	INDUSTRIE	ÉVALUATION	NOMBRE	PÉRIODE	LIEU	MOYEN D'ÉVALUATION	PÉNURIE CONSTATÉE PAR	OBSERVATIONS	SOURCE
2144-110 122 2165-130 230 2183 8534 8535 5131-114 110 1131-114	Ingénieurs électroniciens Technicien électronicien/technologues Programmeurs/analystes de systèmes Fabrication/Assemblage Installation/Réparation Ventes techniques Directeurs, traitement électronique de l'information et analyses de systèmes	Fabricants de mini-ordinateurs	Pénurie		1979	Ottawa-Hull	Expérience	Edson de Castro, prés; *Data General Corp.* Westboro. Mass.	Outremer, les universités forment une main-d'œuvre très spécialisée dont le rythme de production est très élevé, mais il y a très peu d'emplois à Ottawa pour la main-d'œuvre très spécialisée.	«Le déménagement à Hull a été une erreur», Canadian Press, le *Citizen d'Ottawa*, 5/11/79.
		Technologie de pointe	Vacances (dans toutes les catégories)	4,000 - 5,000	1980-1984	Ottawa	Prévision statistique	Gordon Gow, président, *Commercial Industrial Development Corp.* Ottawa	Société constituée pour attirer des ingénieurs et des techniciens vers des emplois de technologie de pointe.	«Les sociétés installées à Ottawa font la cour aux travailleurs qualifiés». Suppl. Carrières et Emplois du *Globe and Mail*, 20/11/74
				100	1980			Mitel Corp.		
				3,500	D'ici 1985			Computel		
		Industries de l'électronique	Travailleurs à embaucher	90	1979	Ottawa	Expérience	*Leigh Instruments* *Gandalf Data Comm.* *Mitel Corp.* *Systems Approach* *Lumonics Research* *Consolidated Computer*	Quelques difficultés d'embauche dues à l'invasion d'entreprises semblables sur le marché de l'Outaouais.	«Les perspectives d'emplois en électronique s'annoncent bonnes» Tracy LeMay, le *Citizen d'Ottawa*, 6/2/79.
				30						
				140						
				50						
				50						
				30-40						
		Pétrole, papier Aviation Industrie chimique	Offres d'emploi	3,310*	1979 (deuxième moitié)	Canada	Enquête	M.A. MacDougall, GM. Conseiller des services techniques, Toronto.	Voir le tableau 2 Postes de gestion	
		Électronique	Besoins	40	1980	Ottawa	Chiffres de l'entreprise	R. Brown, *Spar Aerospace*, Marconi, Bob Wright, *Mitel Semiconductors, Computing Devices Ltd.*	Le Collège Algonquin s'attend à ce que 60 étudiants en électronique obtiennent leur diplôme, mais ces derniers seront vite embauchés par les quelque 100 sociétés de la région d'Ottawa.	«La pénurie de main-d'œuvre nuit à l'essor technologique à Ottawa» le *Citizen d'Ottawa*, 7/5/80.
		Aérospatiale		150	1980	Tor., Mtl.				
		Télé-communications		50-60	1981	Ottawa				
				600	D'ici 1981	Ottawa				
2144	Ingénieurs électroniciens			15	1980	Ottawa				
2165	Techniciens électroniciens			200	1981					
2183-118	Programmeurs commerciaux	Industries de l'information et des communications	Accroissement de la demande		années 80	Canada	Prévisions statistiques	Traitement électronique de l'information, Société de recrutement dans le domaine de l'électronique	Le passage aux mini-ordinateurs dans le domaine des communications et de l'information a suscité un déplacement de la demande entre les diverses métiers de l'électronique.	«L'Age des mini-ordinateurs ouvre de nouveaux horizons», Suppl. Carrières et Emplois du *Globe and Mail*, 21/09/79.
2183-122	Programmeurs scientifiques									
2183-110	Analystes de systèmes									
114	Systèmes d'information									
1131-114	Directeurs de systèmes									
1131	Directeurs techniques									
1131-114	Analystes supérieurs									
1131	Directeurs d'exploitation									
1137	Directeur commercial									
5131	Représentants de commerce									
1131-114	Directeur du traitement électronique de l'information Planificateurs de système. Analyste de systèmes. Programmeurs. Vérificateurs, traitement électronique de l'information.	Services électroniques et gouvernementaux	Pourcentage des entreprises qui font face à des pénuries.	70%	1979	Canada	Enquêtes fédérales (?)	Gordon Hutcheson, éditeur *Electronic Communications.*	Les étudiants qui sont formés à l'aide de matériel démodé doivent être formés de nouveau par les industries – Les pénuries de personnel sont aussi graves en Europe et aux États-Unis – Le gouvernement perd des employés qui préfèrent travailler pour l'entreprise privée où les salaires sont plus élevés.	«Voleuse d'emploi, l'industrie électronique s'attend à en créer . . .» Suppl. Carrières et Emplois du *Globe and Mail*, 20/11/79. et «Beaucoup d'ordinateurs, peu de traitement électronique» Kate Dunn, le *Citizen d'Ottawa*, 15/10/79.
				77%						
				35%						
				30%						
				90%						
			Nombre requis	46,000	D'ici 1985	Canada	Prévisions	*Canada Info.* Société de traitement		
2183	Programmeurs Analystes de systèmes.	Divers	Exigence		1985	Canada		Norman Song, président *Bosing Computing Services Candaa Ltd.*	Au fur et à mesure que les techniques s'améliorent et que le prix du matériel d'ordinateur diminue, il faut embaucher de plus en plus de personnel qualifié pour faire fonctionner les machines; il n'y a toutefois pas assez de personnes qui reçoivent une formation spéciale.	Pénurie critique de main-d'œuvre dans l'industrie de l'électronique CP. *Globe and Mail*, 2/7/80.

Tableau A2
Pénurie de spécialistes
Administration

CCOP	PROFESSION	INDUSTRIE	ÉVALUATION	NOMBRE	PÉRIODE	LIEU	MOYEN D'ÉVALUATION	PÉNURIE CONSTATÉE PAR	OBSERVATIONS	SOURCE
1130	Cadres supérieurs	Toutes les industries	Pénurie		1980-1984	Canada	Prévisions	*Econoscope*, périodique de la Banque Royale du Canada, janvier 1980.	–Le groupe d'âge de 45 à 59 ans, dont fait partie la majorité des cadres supérieurs, se stabilisera, faisant ainsi augmenter les traitements. –Cependant, le groupe d'âge de 35 à 44 ans augmentera, produisant une surabondance de gestionnaires *intermédiaires*.	«*A surplus of middle managers is expected to develop in 80s*» Angela Barnes, *Globe & Mail* du 18 janvier 1980.
1130 1137	Gestionnaires généraux Directeurs de la commercialisation	Toutes les industries	Forte demande		1979	Canada	Expérience	Pat Rourke, associé, Rourke, Bourbonnais & Associés	Recherches de cadres pour les sociétés clientes.	«*The Quiet Search for top management*», Gillian MacKay, *Globe and Mail* du 12 mai 1979.
1145	Gestionnaires de la construction	Industrie du génie de la construction	Pénurie		1980s	Canada	Expérience	Robert H. Paul, président, Bechtel Canada Ltée.	Les gros projets de construction nécessitent des gestionnaires polyvalents capables de voir aux nombreux aspects des travaux.	«*Supply of skilled labour barrier to . . .*», Ronald Anderson, *Globe and Mail* du 5 juillet 1979.
1136 1143	Gestionnaires du personnel et de l'industrie Directeurs d'usine	Industrie du pétrole Industrie du papier	Débouchés professionnels	3,310*	1979 (2e semestre)	Canada	Enquête	N.A. MacDougall, gestionnaire général et directeur du Conseil des services techniques, T.O.	Malgré le ralentissement économique, on note une augmentation de la demande de professionnels et de techniciens. Les pénuries s'aggravent, car les travailleurs ne sont pas disposés à changer de localité.	«*Ontario Labour Market Best for Professions*» Paul Taylor, *Globe and Mail* du 18 janvier 1980.
113/114	Administrateurs	Toutes	Besoin		1980	Ontario	Expérience	Sonja Sinclair, directrice des Communications, Price Waterhouse	Tentative de faire correspondre le surplus des enseignants à la demande de «communicateurs» compétents.	«*Teachers may exchange vision of classroom for boardroom*», *Globe and Mail* du 27 mars 1980.
1131-114	Gestionnaires des services informatiques	Électronique	VOIR LES PROFESSIONS DE L'INFORMATIQUE							

*Ce nombre ne comprend pas seulement les métiers correspondants, mais tous les métiers mentionnés dans la source correspondante.

Génie et domaines scientifiques connexes

CCDP	PROFESSION	INDUSTRIE	ÉVALUATION	NOMBRE	PÉRIODE	LIEU	MOYEN D'ÉVALUATION	PÉNURIE CONSTATÉE PAR	OBSERVATIONS	SOURCE
2142-118 2145 2147 2154 2143 2163-130 2163-138 2163-154	Ingénieurs chimistes (transformation) Ingénieurs en organisation Mécaniciens d'entretien d'établissements Ingénieurs chimistes (raffineurs de pétrole) Génie-maintenance (civil) Dessinateurs du génie civil Dessinateurs en construction électrique Dessinateurs en construction mécanique	Pétrole, pâtes et papiers, aéronautique, chimie	Possibilités d'emploi	Total de 3,310*	1979 (dernier semestre)	Canada	Conseil des services techniques—enquête sur les industries manufacturières, minières et de services.	M. A. MacDougall, administrateur en chef et directeur du Conseil des services techniques, Toronto.	Malgré le ralentissement de l'économie, il manque toujours des spécialistes.	«Professional Staff in record demand», Career and Employment Supp., *Globe and Mail*, 22/01/80 et «Ontario Job Market Best for Professions», Paul Taylor, *Globe and Mail*, 18/01/80.
2144-110 2144-122	Ingénieurs électroniciens (conception et élaboration) Ingénieurs électroniciens, en général	«Haute technologie»	Possibilités d'emploi	4,000 - 4,500*	1980-1984	Ottawa et région	A—prévisions statistiques	Gordon Gow, comité de la promotion, *Commercial & Industrial Dev. Corp.*, Ottawa.	Association créée pour attirer diplômés en génie et techniciens vers des postes de haute technologie et enlever à Ottawa son image d'employeur unique.	«Ottawa based companies wooing skilled workers . . .» Career and Employ. Supp., *Globe and Mail*, 20/11/79.
		Électronique	Postes à doter	400+*	1979	Ottawa et région	Projets	Diverses sociétés d'électronique.	Certaines difficultés de recrutement imputables à la surabondance de certaines sociétés sur le marché d'Ottawa.	«Jobs Prospects in Electronics Looking Good», *Ottawa Citizen*, 08/02/79.
2153	Ingénieurs des mines	Mines, pétrole, gaz	Voir tableau 7 page 3							
2165-130 2165-230	Technologiste électronicien Technicien électronicien	Diverses	Possibilités d'emploi	3,310*	1979 (deuxième semestre)	Canada	Enquête du Conseil des services techniques	M. A. MacDougall, administrateur en chef et directeur du Conseil des services techniques, Toronto.		Voir ci-dessus
		Électronique	Postes à doter	400+*	1979	Ottawa et région	Projets	Diverses sociétés d'électronique		Voir ci-dessus
2165-110 2165-210	Technologiste de l'aérospatial Technicien de l'aérospatial	Aérospatial et gouvernement	Fort taux de roulement et disponibilités peu nombreuses	67%	1980-1985	Canada	Chiffres du MDN	Major général, chef, génie et maintenance, MDN Ottawa.	Depuis toujours, les techniciens quittent le gouvernement pour se diriger vers l'industrie de l'aérospatiale, mais aujourd'hui, les industries pétrochimique et nucléaire essaient d'obtenir leurs services.	
214/215	Ingénieurs	Toutes les industries	Forte demande		1979 et après	Canada	Expérience	M. Michael de Malherke, doyen de la Faculté de génie, Université Carleton, Ottawa.	Aucun diplômé en génie ne manque de travail . . . certains sont même recrutés par l'étranger. Demande en technologie appliquée (énergie, environnement et électronique).	«Firms line up for those rare science grade», Margret Munro, *Ottawa Citizen*, 10/10/79.
2113	Physiciens							M. Mosur Sunderson, doyen de la Faculté de physique, Université Carleton, Ottawa.		
2111-114	Chimistes (chimie analytique)							M. Don Miles, doyen de la Faculté de chimie, Université Carleton, Ottawa.		
2112 2112-118	Géologues Géophysiciens	Énergie	Postes par diplômé	10	1980s	Canada (surtout l'Ouest)	Enquête	Georges Stippen, professeur de géologie, Université Carleton, Ottawa.	L'autosuffisance énergétique ne sera jamais atteinte s'il n'y a pas plus de géologues. La publicité négative dans le passé a toujours comprimé les demandes. Texaco avait besoin de 200 géophysiciens l'an dernier mais seulement 50 ont été diplômés.	«Energy Hunt Reported Hurt by Shortage of Geologists», Agnes Kruchio, *Globe and Mail*, 14/01/80.
2147 2144 2142	Techniciens mécaniciens Techniciens électroniciens Ingénieurs chimistes	Sociétés pétrolières, d'experts-conseils, de génie et d'électronique	Pénurie		1980s	Vancouver Alberta Ottawa Canada	Propre expérience	Robert Wilson, Imperial Oil; George Taylor, H.A. Simon International Limited; Ian Robb, Franco, Consultants Ltd.; Wayne Meighan, Bechtel Canada; Mitel Corporation; Lorne Blackman, CEIC, Edmonton.	Le manque d'ingénieurs bloquerait certains projets. Preuve de maraudage et de cloisonnement entre les sociétés à cause de cette pénurie. Le prix élevé du logement dans l'Ouest n'incite pas les ingénieurs à s'y établir.	«High demand makes excellent time to be an engineer», Martin Mittlesteedt, *Globe and Mail*, 05/07/80.

*Ne correspond pas uniquement à la profession équivalente mais à toutes les professions citées à la source correspondante.

Tableau A4
Chaîne de production

CCDP	PROFESSION	INDUSTRIE	ÉVALUATION	NOMBRE	PÉRIODE	ENDROIT	MOYEN D'ÉVALUATION	PÉNURIE CONSTATÉE PAR	OBSERVATIONS	SOURCE
8333-118 8781 8785 8784	Tôliers Menuisiers Peintres Plâtriers	Construction	Demande de spécialistes Spécialistes ayant quitté leur emploi	100 2,000	1979 au fil des ans	Manitoba	Expérience	Gerwin Greasely, vice-président, Manitoba Construction Assoc.	Faible taux de chômage imputable non seulement à l'accroissement des activités dans le domaine de la construction, mais aussi à l'exode.	«Exodus of skilled worries Manitoba» Carreer & Employment, Suppl. *Globe & Mail*, le 23 octobre 1979.
8791 8585 8313 8533 8335 8311 2165	Tuyauteurs Mécaniciens d'entretien Opérateurs de machines Électriciens Soudeurs Outilleurs Techniciens-électriciens	Sidérurgie	Emplois offerts à l'étranger	28	1980	Alberta	Expérience	J.D. Allan, président, Steel Co. of Canada	La Stelco a été obligé de recruter des travailleurs britanniques mis en disponibilité.	«Stelco recuiting British Workers» *Globe and Mail*, le 30 avril 1980.
8311	Outilleurs-ajusteurs	Fabricants de matériel	Perte de stagiaires	8 stagiaires sur 9	1972-1980	Toronto	Expérience dans le domaine des affaires	Robert Coke, directeur général, Precision Tool & Die Co. Ltd.	Les autres compagnies n'étaient pas disposées à consacrer quatre ans à la formation de leurs propres travailleurs. Groupe d'âge: 15-24. Ontario: 100 000 employés, non qualifiés pour la plupart.	«Skilled worker shortage threatening industry», CP, *Ottawa Journal*, le 25 février 1980.
8313-154 8313-114 8511/8523	Opérateurs de machines Mouleurs Ouvriers de la fabrication. Ingénieurs, équipement forestier.	Fabricants de matériel; ventes de matériel et services (ateliers d'usinage, fournisseurs de matériel et spécialistes du remontage de moteurs).	Pénurie		1980	Colombie-Britannique	Expérience		Les sociétés d'approvisionnement et de services profitent de l'essor de l'industrie forestière.	«Skilled labor short in B.C.», Eli Sopaw, *The Province*, le 21 septembre 1979.
8511-126 8533-114 8584-122	Ouvriers de la fabrication de transmissions (plus les électriciens et les mécaniciens d'entretien)	Industrie de l'automobile: transmission	Nombre recruté en Europe	95 (29 électriciens et mécaniciens d'entretien)	1979	Windsor	Données	Leslie Gordge, secrétaire-exécutif, Industrial Training Council, ministère de l'Éducation de l'Ontario.	La CEIC a autorisé GM à recruter à l'étranger même si les électriciens et les mécaniciens d'entretien en chômage ayant déjà travaillé dans l'industrie de la construction pouvaient être recyclés.	«Ontario workers could fill jobs for GM Ministry says», *Globe & Mail*, le 5 mai 1979.

Tableau A5
Aérospatial et domaines connexes

CCDP	PROFESSION	INDUSTRIE	ÉVALUATION	NOMBRE	PÉRIODE	LIEU	MOYEN D'ÉVALUATION	PÉNURIE CONSTATÉE PAR	OBSERVATIONS	SOURCE
2165-210 2165-110	Techniciens de l'aéronautique Technologistes de l'aéronautique	Gouvernement (MDN) et l'industrie aérospatiale	Taux de roulement élevé et pénurie de main-d'œuvre spécialisée	67%	D'ici 1985	Canada	Chiffres fournis par le ministère de la Défense nationale	Maj.-Gén. R.N. Senior, chef, génie et maintenance, Défense nationale, Ottawa	–Depuis toujours, les techniciens entrent au service de l'industrie aérospatiale mais le gouvernement doit maintenant faire concurrence aux industries pétrochimiques et nucléaires. –Il faudra procéder à une révision complète du programme de formation en cours d'emploi.	«Skilled labor shortage seen hurting industry» Ken Romain, *Globe & Mail*, le 18 septembre 1979.
2797	Professeurs–maintenance aéronautique	MDN	Heures requises	1,200	1979				Pénurie: programme de patrouilleurs Aurora des forces canadiennes.	
2155 8515 2147-138	Ingénieurs spécialistes des techniques spatiales Préposé à l'assemblage et à la lubrification des aéronefs Ingénieurs–propulsion aérospatiale	Aérospatial	Demande accrue		Les années 80	Québec	Expérience	Louise Boutin, agent d'information, Pratt Whitney, Longueuil (Québec). Mike Mitchell, conseiller en main-d'œuvre, Drake Personnel, Montréal (Québec).	Problème typique en Amérique du Nord–le recrutement n'est pas plus difficile au Québec. Seulement 50% de la main-d'œuvre que McDonnel Douglas promet d'embaucher peut être recrutée au Québec. –Il est difficile d'embaucher à l'extérieur de la province; il faut par conséquent recruter des immigrants.	«Firms face shortage of skilled workers», *Gazette*, le 11 avril 1980.
2155 8515 8313	Ingénieurs aérospatiaux Techniciens–production aérospatiale Opérateurs de machines	Aérospatial	En demande	2,000 2,500 1,500-2,000	1980-1984	Québec	Étude	J.M. DesRoches, président, Air Industries Association of Canada	- Effort pour canaliser vers le domaine de l'aérospatial le surplus de main-d'œuvre du domaine de l'automobile. Les chiffres ne tiennent pas compte des répercussions du programme du F-18.	«Acrospace industry seeks to recruit manpower from laid off auto workers», Robert Gibbens, *Globe & Mail*, le 11 juin 1980.

Tableau A6
Pénurie de spécialistes
Professions diverses

CCDP	PROFESSION	INDUSTRIE	ÉVALUATION	NOMBRE	PÉRIODE	LIEU	MOYEN D'ÉVALUATION	PÉNURIE CONSTATÉE PAR	OBSERVATIONS	SOURCE
8561	Cordonniers	Réparation de chaussures			1980 (courant)	Winnipeg	Expérience dans les affaires	Steve Caizmadia, Président, *Winnipeg Shoe Repair Association*	Le gouvernement devrait encourager les jeunes gens par des subventions aux petites entreprises et par un plus grand nombre de cours de formation	«Peu de gens veulent devenir cordonnier» («*Few Souls Eager to be Cobblers'*») Canadian Press, Le *Citizen* d'Ottawa, 28/2/80.
								Ted Ramsay, directeur de la programmation, Division des collèges communautaires, ministère de l'Éducation, Manitoba	Salaires inférieurs au Manitoba, donc les étudiants s'inscrivent à des cours les préparant à des emplois relativement mieux rémunérés	
								Bill Gallenger, professeur, École RB Russell, Winnipeg	Il y avait auparavant un plus grand nombre de cordonniers immigrants, mais il n'y en a plus en raison des restrictions relatives à l'immigration et du fait que les salaires sont plus élevés ailleurs.	
						Hamilton	Expérience	Frank Greco, Paul Sefanain, propriétaires de cordonneries, Hamilton	– Malgré la demande croissante de réparation de chaussures (à cause de leur prix d'achat élevé) il y a peu de cordonneries en raison du manque de cordonniers spécialisés - Le gouvernement devrait encourager les gens à ce genre de commerce plutôt qu'à la coiffure et à la mécanique (qui paient plus actuellement)	«Le cordonnier, espèce en voie de disparition» («The cobbler dying breed») Supplément sur les carrières et l'emploi *Globe and Mail*, 18/3/80.
6120 6121 6123 6125 6130	Gérants de restaurant Chefs et cuisiniers Barman Serveurs Gérants de restaurant	Tourisme	Postes vacants	5,000	1980	Alberta	Expérience des affaires	Al Hober, président de l'*Alberta Hotels Association*	Tous les hôtels ont besoin de personnel qualifié, mais on croit que ces emplois ne sont pas bien rémunérés, donc il n'y a pas de demande, même si les salaires sont intéressants.	«Postes vacants pour serveurs en Alberta», («*Jobs Open for Waiters in Alberta*») Supplément sur les carrières, *Globe and Mail* du 19 février 1980.
								George Diamont, président de l'*Alberta Restaurant and Food Services Assoc.*	Ces emplois sont hautement professionnels mais encore marqués de stigmates.	
								Southern Alberta Institute of Technology, Calgary	Cours de gestion des hôtels et des restaurants: 200 demandes, 60 candidats acceptés, 45 diplômés.	
4775-110 955	Péagers	Télécommunications	Départs	48	1979 (automne)	Hay River Territoires du Nord-Ouest	Expérience des affaires	Don MacTaggart: Directeur régional de *Northwest Telecommunications Inc.*, Territoires du Nord-Ouest	On fuit le climat froid tous les hivers, bien que les emplois soient actuellement pourvus, mais ce ne sont que des apprentis qui ont besoin de formation	«Comme les oiseaux aquatiques, la population fuit le nombre lorsqu'arrive le froid» («*Like Waterfowl, People Flee North When Cold Arrives*»), Supplément sur les carrières et l'emploi, *Globe and Mail*, le 23 octobre 1979.
513/514	Vendeurs de denrées	Commerce de détail	Départs		1979 (printemps)	Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest	Expérience des affaires	Leonard Jason, Directeur de la Chambre de commerce de Yellowknife, Territoires du Nord-Ouest	Au printemps, les résidents s'en vont en vacances pour une longue période, emmenant avec eux la population d'âge scolaire, que les marchands auraient pu utiliser pour les emplois d'été.	

Tableau A6 – Pénurie de spécialistes: professions diverses (suite)

CCDP	PROFESSION	INDUSTRIE	ÉVALUATION	NOMBRE	PÉRIODES	LIEU	MOYEN D'ÉVALUATION	PÉNURIE CONSTATÉE PAR	OBSERVATIONS	SOURCE
6112	Agents de police	Services publics	Postes vacants	17 (2 à Rockland)	1978-1980	Est de l'Ontario	Enquête non officielle dans l'Est de l'Ontario – police provinciale	Wallace Mohns, surintendant régionale (Est de l'Ontario), Police provinciale de l'Ontario		«La grave pénurie de main-d'œuvre oblige la Police provinciale de l'Ontario à réduire ses services» (*«Acute Manpower Shortage puts cuts on OPP Services»*), Butler et MacLean, le *Citizen* d'Ottawa, 12 décembre 1979.
7711	Foreurs de puits de pétrole (forage rotary)	Pétrole			1980 et ultérieurement	Terre-Neuve, N.-É.	Expérience	M. Roland Thornhill, ministre, ministère du Développement de la Nouvelle-Écosse (Halifax)	Les installations de forage à Hibernia, au large des côtes de Terre-Neuve et à l'Île de Sable au large des côtes de la Nouvelle-Écosse ont provoqué une forte concurrence en matière de demande de foreurs de puits; toutefois, la législation terreneuvienne accorde priorité aux Terreneuviens relativement à l'obtention d'emplois de forage. La Nouvelle-Écosse pourrait riposter de façon semblable.	*«Provinces feud over jobs»*, Brian Butlers, *Southam News*, le *Citizen* d'Ottawa, 2 mars 1980.
	Traducteurs	Personnel d'entreprise et Fonction publique			1980 et ultérieurement	Canada	Expérience	M. Henri Tasca, directeur, *Traduction Ltd.*	Les progrès de la technologie et des communications ont créé une demande de traducteurs techniques	*«New Markets Increase Demand for Translators»*, Robert Gibbens, le *Globe and Mail*, 3 mars 1980.
1171	Comptables	Fonction publique	Démissions	130	1979 (hiver)	T. N.-O.	Expérience	M. Ken Lovely, directeur adjoint du personnel, gouvernement des T. N.-O., Yellowknife	À l'automne, les comptables émigrent vers les climats plus chauds	*«Like Waterfowl People Flee North»*, supplément des carrières et emplois. Le *Globe and Mail*, 23 octobre 1979.
		Industries du pétrole, du papier, de l'aéronautique et des produits chimiques	Débouchés professionnels		1979	Canada	Étude du Conseil de placement professionnel au sujet des industries manufacturières et minières et de l'industrie des services (1,500 entreprises)	N. A. MacDougall, directeur général du Conseil de placement professionnel, Toronto	En dépit du ralentissement économique, la demande de spécialistes et de professionnels continue d'augmenter	*«Professional Staff in Record Demand»*, supplément des carrières et emplois, le *Globe and Mail*, 22 janvier 1980. et *«Ontario Job Market Best for Professions»*, Paul Taylor, le *Globe and Mail*, 18 janvier 1980.
		Personnel d'entreprise	Débouchés professionnels		1985-1990	Canada	Perspectives	W. J. Swirksy, directeur du développement professionnel, Institut canadien des comptables agréés	–La diminution combinée du nombre de diplômés et des exigences d'admission provoque une pénurie de personnes hautement qualifiées parmi les diplômés qui arrivent sur le marché du travail –*à l'heure actuelle*, cependant, à cause du grand nombre de jeunes issus de la génération montante, il y a plus de candidats que de postes disponibles en comptabilité.	*«Future graduates May Find Openings»* W. J. Swirksy, supplément des carrières et emplois, le *Globe and Mail*, 22 janvier 1980.

Tableau A6–Pénurie de spécialistes: professions diverses (suite)

CCDP	PROFESSION	INDUSTRIE	ÉVALUATION	NOMBRE	PÉRIODE	LIEU	MOYEN D'ÉVALUATION	PÉNURIE CONSTATÉE PAR	OBSERVATIONS	SOURCE
3111-146 3111-130 3111-162 3111-154 3111-126	Chirurgiens Opthalmologistes Oculistes Psychiatres Anesthésistes Obstétriciens et gynécologues	Services de santé	Pénuries futures		1990 (et au-delà)	Nouvelle-Écosse	Données sur la main-d'œuvre en Nouvelle-Écosse	M. N. Donald Hatcher, Doyen de l'université Dalhousie, Halifax	–70% des chirurgiens sont âgés de 50 à 55 ans. Il est donc nécessaire de former maintenant des étudiants pour éviter la pénurie lorsqu'ils prendront leur retraite dans dix ans (il faut dix ans pour former des médecins spécialistes) –économies du gouvernement: plus de candidats que de places disponibles –65% de ceux qui sont formés dans les Maritimes exercent ailleurs	«Careful planning needed to avoid crisis-Hatcher», Mary Jollimore, *Halifax Chronicle Herald*, 11 mars 1980.
3131-130 3135-114	Infirmières Infirmiers	Santé	Pénurie	30 (temps partiel) 39	1980	Ottawa-Hull	Expérience	Fernand Boutin Directeur de l'hôpital du Sacré-Cœur, Hull	Les économies du gouvernement (non les pénuries) causent des problèmes. Une nouvelle aile de l'hôpital a été également ouverte.	«Patients make beds, wait days for baths», Regina Hickl-Szabo, *Ottawa Citizen*, 15 mars 1980.
3111-138	Psychiatres	Santé	Pénurie	32	1980	Alberta	Propres chiffres	M. Keith Price, chef du service de psychiatrie, Foothills Hospital, Calgary	–affluence de profanes qui n'est pas contrebalancée par une augmentation de psychiatres, par suite de l'augmentation des problèmes sociaux (crimes, maladies mentales)	«Mental health care crisis in Alberta», PC, *Ottawa Citizen*, 21 mai 1980.
3131-199	Infirmières autorisées: soins intensifs, coronaires et respiratoires et chirurgie	Santé	Pénurie		1980	Ontario	Expérience	Jocelyn Hezekiah, présidente, Registered Nurses Association of Canada	–l'excédent d'infirmières s'est maintenant transformé en pénurie –les infirmières ne veulent pas suivre des cours de spécialiste parce qu'elles doivent payer elles-mêmes les frais –les hôpitaux de Californie recrutent les infirmières de l'Ontario qui sont également autorisées à travailler en Californie	«Ontario faces shortage while nurses recruited...», *Globe and Mail*, 9 juillet 1980.
8331-114 (8569	Forgerons Travail du cuir	Fabrication–métaux et cuir	Pénurie		1980 (et au-delà)	Edmonton	Expérience	Fred Minchaus, prop., Minchaus & Sons Ltd.	Manque de programmes de formation adéquats	«Lack of help means the end»...Career & Employ. Supp., *Globe and Mail*, 18 mars 1980.
7717 2153	Mineurs Ingénieurs industrie minière	Industrie minière	Recrutement à l'étranger		Années 1980	Canada	Prévisions statistiques	A. J. Treyman, président Mine consult Ltd., Toronto	–le Canada doit exploiter ses ressources humaines dès maintenant pour exploiter ses ressources naturelles. Il doit chercher du personnel à l'étranger –en fait, il est en train de perdre son personnel spécialisé au profit des riches pays étrangers s'occupant d'exploitation minière	«Canada close to contracting of foreign labour», Lawrence Welsh, *Globe and Mail*, 18 mars 1980.

ANNEXE B

RELEVÉ DES ENQUÊTES SUR LA PÉNURIE DE SPÉCIALISTES AU CANADA

RELEVÉ DES ENQUÊTES SUR LES PÉNURIES DE SPÉCIALISTES AU CANADA

Région géographique	Titre de l'étude	Organismes rattachés à l'enquête	Date de publication	Période d'application	Nombre d'entreprises interrogées (nombre d'employés)	Industries comprises	Professions comprises
C.-B.	Répertoire des spécialités et métiers importants	Ministère du Travail de la C.-B. Ministère de l'Éducation de la C.-B. Ministère du Développement économique de la C.-B. CEIC de la région du Pacifique Conseil des employeurs de la C.-B. Fédération du travail de la C.-B. Comité des besoins en main-d'œuvre de la C.-B. Conseil de formation professionnelle de la C.-B.	Mars 1980	1979 à 1984	46	Industrie forestière (abattage, produits du bois, scieries, pâtes et papiers, mines, métaux, (transport, transformation, utilités publiques, pêches, secteur public)	Machinistes*, techniciens en électronique, mécaniciens en instrumentation, électriciens industriels*, mécaniciens d'entretien*, mécaniciens de machinerie lourde*, mécaniciens de moteur diesel.
C.-B.	Étude des besoins en main-d'œuvre et de formation concernant les machinistes qualifiés.	Secteur des métiers de métallurgie de la division de la Colombie-Britannique, Association des manufacturiers canadiens (AMC)	Février 1980	1980 à 1984	53 (6889)	Transformation des métaux (surtout); industrie forestière, pâtes et papiers, mines.	Machinistes*
Canada Québec Ontario Ouest canadien	Enquête sur les besoins de main-d'œuvre spécialisée et de formation dans le secteur de la fabrication de machines et d'équipement industriels	Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada	Octobre 1979	1979 à 1982	137	Manufacturiers de machines et d'équipement	Machinistes*, ajusteurs-monteurs*, soudeurs*, mécaniciens d'entretien*, outilleurs-ajusteurs*, tuyauteurs, soudeurs, électriciens, modeleurs.
Québec	Prévision des besoins en main-d'œuvre spécialisée dans l'industrie aérospatiale	Bureau de la statistique du Québec Association de l'industrie de l'air du Canada	Novembre 1978	1978 à 1983	50 (18,598)	Industrie aérospatiale	Professions rattachées à l'aérospatiale (50): Ingénieurs*, spécialistes en technologie*, etc.
Ontario	Besoins en main-d'œuvre et plans de recrutement des employeurs de l'Ontario dans l'industrie manufacturière	Commission de la main-d'œuvre de l'Ontario Fédération canadienne de l'entreprise indépendante Association des manufacturiers canadiens	Octobre 1979	1979	1,153 (248,788)	Secteur manufacturier	Professions du domaine de la production (250 professions dont le recrutement de personnel est difficile) Opérateurs de machine*, machinistes généraux*, manœuvres, ingénieurs, soudeurs*, monteurs*, tuyauteurs-soudeurs*, ajusteurs-monteurs*, électriciens.
Ontario	Prévision des besoins en main-d'œuvre dans l'industrie aérospatiale de l'Ontario	Air Industries Association of Canada (AIAC) Emploi et Immigration Canada	Mai 1979	1979 à 1983	9 (5,726)	Industrie aérospatiale	Professions rattachées à l'aérospatiale (57)
Ontario	Enquête sur les entreprises manquant de spécialistes	Conférence sur les spécialités d'emploi Willowdale (Ontario)	Juin 1978	1978	9	Fabrication d'outils, machines, transformation des métaux, fabrication d'avions, de pièces d'avion et de pièces de véhicules moteurs.	Outilleurs-ajusteurs*, machinistes et monteurs de pièces d'usinage*, opérateurs de machines-outils*, mécaniciens d'entretien, monteurs d'équipements électroniques, tuyauteur, concepteurs d'outils, ingénieurs en aéronautique.
Ontario	Prévision de la demande en main-d'œuvre dans le domaine de la construction	Conseil des propriétaires-clients, Oakville (Ontario)	Juillet 1979	1979 à 1981	28	Construction (secteurs industriel et de l'énergie hydro-électrique)	Hommes de métiers de la construction: préposés à l'application d'isolant, monteurs de chaudières, briqueteurs, charpentiers, maçons, électriciens, ouvriers de la fonte, mécaniciens d'entretien, peintres, tuyauteurs.

RELEVÉS DES ENQUÊTES SUR LES PÉNURIES DE SPÉCIALISTES AU CANADA (suite)

Région géographique	Titre de l'étude	Organismes rattachés à l'enquête	Date de publication	Période d'application	Nombre d'entreprises interrogées (nombre d'employés)	Industries comprises	Professions comprises
Région de Waterloo, comtés de Perth, Huron, Wellington (Ontario)	Étude sur l'industrie de transformation des métaux	Collège des arts et de la technologie de Conestoga	Janvier 1979	1978	120	Transformation: extraction des métaux	Machinistes généraux*, outilleurs-ajusteurs*, mouleurs*, réglleurs-conducteurs de machines-outils*, conducteurs de machines-outils NC*, techniciens d'entretien des machines-outils NC*.
Région de Wentworth, Hamilton (Ontario)	Enquête sur les besoins de formation	Comité consultatif de formation industrielle de Hamilton (Collège Mohawk)	1975 et 1979	1974 à 1980 1978 à 1984	?	Secteur manufacturier	Électriciens industriels*, machinistes généraux, monteurs-installation conducteurs*, mécaniciens d'entretien industriels*, tuyauteurs*.
Région d'Ottawa-Carleton; comtés de Renfrew, Lanark, Prescott-Russell (Ontario)	Étude des besoins en main-d'œuvre spécialisée	Conseil de formation industrielle des cinq comtés (Collège Algonquin)	Octobre 1979	1979 à 1983	410	Métaux et machines, électronique, impression, pièces de bois et textile	Machinistes*, machinistes d'entretien*, monteurs de machines*, soudeurs*, électriciens*, mécaniciens d'instrument de précision électronique*, monteurs de pièces électroniques*, techniciens en électronique*, surveillants supérieurs.
Comtés de Stormont, Dundas et Glengarry, (Ontario)	Étude des besoins	Comité de formation industrielle de Stormont, Dundas et Glengarry (Collège St-Laurent, Cornwall)	1979	1979 à 1982	28 (6,982)	Plusieurs industries	Mécaniciens d'entretien*, soudeurs*, électriciens, mécaniciens en instrumentation, mécaniciens d'entretien, tuyauteurs, outilleurs-ajusteurs, monteurs-ajusteurs de machines à coudre.
Comté de Kent, Chatham (Ontario)	Étude des besoins de spécialistes dans le comté de Kent (Ontario)	O'Neill, Jackson, Merrit et Stonefish; ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration	Octobre 1977	1976 et 1977	766	Plusieurs industries	Outilleurs-ajusteurs*, mécaniciens*, mécaniciens d'entretien*, électriciens*, réparateurs de carrosserie automobile*, machinistes*, plombiers*, mécaniciens d'entretien* (en ordre décroissant d'importance).
Région de North York et York (Ontario)	Étude de l'industrie de transformation des métaux	Collège des arts appliqués et de la technologie de Seneca Comité communautaire de formation industrielle de la région de North York et York	1980	1978 à 1982	150	Transformation des métaux	Machinistes généraux, outilleurs-ajusteurs, mouleurs, opérateurs de machines-outils, MC/EDM, techniciens d'entretien des machines-outils MC/EDM.
Régions industrielles de Toronto, Hamilton, Guelph (Ontario)	Étude des aspects de la formation des travailleurs industriels des catégories supérieures de professions de col bleu	Robertson, Nickerson, Group Associates Ltd., Ottawa	1978	Avenir rapproché	54	Secteur manufacturier	Outilleurs-ajusteurs, machinistes, tuyauteurs, mécaniciens d'entretien, soudeurs, électriciens, mécaniciens.
Canada		Association minière du Canada Emploi et Immigration Canada	1980?			Industrie minière	Mineurs, ingénieurs miniers.
Canada	Étude des ressources humaines	Conseil économique du Canada	1980	1977 à 1984	1354	Tous les secteurs sauf les banques et le secteur public	TOUTES LES PROFESSIONS: comptables*, ingénieurs de la plupart des domaines*, dessinateurs*, techniciens en génie*, programmeurs d'ordinateur*, bouchers*, outilleurs-ajusteurs*, machinistes et monteurs de machines-outils*, soudeurs*, électriciens*, réparateurs de véhicules moteurs*, mécaniciens d'entretien*, plombiers et tuyauteurs*, mécaniciens de machine fixe*, mécaniciens d'équipement industriel* et bien d'autres.

LABOUR MARKET AND
MANPOWER ISSUES:
A SELECTION OF ARTICLES,
STUDIES AND DISCUSSION PAPERS
PREPARED BY
THE LABOUR MARKETS GROUP,
ECONOMIC COUNCIL
OF CANADA
JULY 1980

Betcherman, Gordon—*Skill Shortages and Solutions: A Summary Guide to the Findings of the Human Resources Survey*, Economic Council of Canada Study (Ottawa: Ministry of Supply and Services, forthcoming).

Cloutier, J. Eden and Alister Smith—"The Evaluation of an Alternative Unemployment Insurance Plan", Economic Council of Canada Discussion Paper No. 159.

Gera, S., and Abrar Hasan—"Search Unemployment and the Resulting Wage" Economic Council of Canada Discussion Paper No. 169.

Hasan, A., and Surendra Gera—"Reservation Wages, Duration of Job Search, and Labour Markets" Economic Council of Canada Discussion Paper No. 138.

Hasan, A., and Surendra Gera—"Aspects of Job Search in Canada", Economic Council of Canada Discussion Paper No. 156.

Leckie, Norman, Gordon Betcherman and Keith Newton—*The Analysis of Turnover in Ontario Industrial Establishments*, Economic Council of Canada Research Study (Ottawa: Ministry of Supply and Services, 1980).

Newton, Keith—"The Labour Market: Problems for Policy-Makers", *Montreal Business Review*, 3rd. Quarter 1980 pp. 52-54.

"Countercyclical Training Programme for Canada?", *Industrial Relations/Relations* Vol 26, No. 4, December 1971 pp. 865-889.

"Conflicts & Complementarities in the Objectives of Manpower Policy: An Illustration", *Industrial Relations Journal*, Vol. 4, No. 2, Summer 1973, pp. 20-30

"Interpreting National Unemployment Rates," *Industrial Relations Journal*, Vol. 5, No. 4, Winter 1974/75, pp. 46-58.

"Institutional Versus On-the-Job Training Some Canadian Evidence", *International Journal of Social Economics*, Vol. 3, No. 1, 1976, pp. 24-38. Reprinted in B.O. Pettman(ed.) *Government Involvement in Training* (Bradford, England: MCB Publications, (1978).

LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET
LA MAIN-D'ŒUVRE:
CHOIX D'ARTICLES,
D'ÉTUDES ET DE DIVERS DOCUMENTS
PRÉPARÉ PAR
LE GROUPE DE RECHERCHE SUR
LES MARCHÉS DU TRAVAIL DU
CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA
JUILLET 1980

Betcherman, Gordon—*Pénurie de personnes qualifiées et solutions*, Recherche du Conseil économique du Canada, (Ottawa: ministère des Approvisionnements et Services sera publié sous peu).

Cloutier, J. Eden et Alister Smith—«The Evaluation of an Alternative Unemployment Insurance Plan», Étude de documentation nº 159 du Conseil économique du Canada.

Gera, S. et Abrar Hasan—«Search Unemployment and the Resulting Wage», Étude de documentation nº 169 du Conseil économique du Canada.

Hasan, A. et Surendra Gera—«Reservation Wages, Duration of Job Search, and Labour Markets», Étude de documentation nº 138 du Conseil économique du Canada.

Hasan, A. et Surendra Gera—«Aspects of Job Search in Canada», Étude de documentation nº 156 du Conseil économique du Canada.

Leckie, Norman, Gordon Bertcheman, et Keith Newton—*Le roulement de la main-d'œuvre dans l'industrie ontarienne*, document préparé par le Conseil économique du Canada (Ottawa, ministère des Approvisionnements et Services, 1980).

Newton, Keith—«The Labour Market: Problems for Policy Makers», *Montreal Business Review*, 3e trimestre, 1980 p. 52-54.

Programme de formation anticyclique au Canada? *Industrial Relations/Relations industrielles*, vol. 26, nº 4 décembre 1971, p. 888-889.

«Conflicts & Complementarities in the Objectives o Manpower Policy: An Illustration», *Insutrial Relation Journal*, vol. 4, nº 2, été 1973, p. 20-36.

«Interpreting National Unemployment Rates», *Industria Relations Journal*, vol. 5, nº 4, hiver 1974-1975, p. 46-58

«Institutional Versus On-the-Job Training Some Canad an Evidence», *International Journal of Social Economic* vol. 3, no. 1, 1976, p. 24-38. Repris in B.O. Pettman (ed *Government Involvement In Training* (Bradfor (Angleterre), MCB Publications, 1978.

"The Rationale for Government Involvement in Manpower Training in Canada: Theory and Evidence", *Industrial Relations/Relations Industrielles,* Vol. 32, No. 3, 1977, pp. 399-413.

"Some Simple Analytics of the Phillips Curve: A geometric Derivation", *American Economist,* Vol. XXI, No. 2, Fall 1977, pp. 59-61.

"Business Size and Working Conditions: A Review of the Work of the Royal Commission", ch. 19 of P.K. Gorecki and W.T. Standbury (eds.) *Perspectives on the Royal Commission on Corporate Concentration* (Scarborough, Ont.: Butterworth and Co. for the Institute for Research on Public Policy, Montreal, 1979).

"Determinants of Weekly Work Hours in Canada", *Relations Industrielles/Industrial Relations,* Vol. 34, No. 2 (with N. Leckie).

wton, Keith, Norman Leckie, and Barrie O. Pettman—"The Quality of Working Life: Definition, Review, and Bibliography", *International Journal of Social Economics*, Vol. 6, No. 4, 1979.

dule, Tom and Keith Newton—"Tentative Measure of Labour Hoarding, 1961-77", Economic Council of Canada Discussion Paper No. 128 (1979).

"Discouraged and Additional Workers Revisited", Economic Council of Canada Discussion Paper No. 141 (1979).

"The Unemployment Gap in Canada, 1961-1978", Economic Council of Canada Discussion Paper No. 145 (1979).

"Another Labour Market Indicator: Some Estimates and Implications of Labour Hoarding in Canada", *Canadian Public Policy,* Winter 1980, pp. 101-104.

"Some Estimates of Hidden Unemployment and Labour Hoarding in Canada", *Proceedings of the Thirty-Second Annual Meeting of the Inudstrial Relations Research Association,* June 1980, pp. 258-265.

dule, Tom and Nick Skoulas, and Keith Newton—*The Impact of Economy-Wide Changes on the Labour Force:* An Econometric Analysis (Ottawa: Economic Council of Canada, 1976).

«The Rationale for Government Involvement in Manpower Training in Canada: Theory and Evidence», *Industrial Relations/Relations Industrielles,* vol. 32, nº 3, 1977, p. 399-413.

«Some Simple Analytics of the Phillips Curve: A geometric Derivation», *American Economist,* vol. XXI, nº 2, automne 1977, p. 59-61.

«Business Size and Working Conditions: A Review of the Work of the Royal Commission», ch. 19 of P.K. Gorecki and W.T. Standbury (eds.) *Perspectives on the Royal Commission on Corporate Concentration* (Scarborough, (Ont.): Butterworth and Co, pour l'institut de recherches politiques, Montréal, 1979).

«Facteurs déterminant la durée de la semaine de travail au Canada», *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 34, nº 2 (en collaboration avec N. Leckie).

Newton, Keith, Norman Leckie et Barrie O. Pettman—«The Quality of Working Life: Definition, Review, and Bibliography», *International Journal of Social Economics* vol. 6, nº 4, 1979.

Siedule, Tom et Keith Newton—«Tentative Measure of Labour Hoarding, 1961-1977», Étude de documentation nº 128 (1979) du Conseil économique du Canada.

«Discouraged and Additional Workers Revisited», Étude de documentation nº 141 (1979) du Conseil économique du Canada.

«The Unemployment Gap in Canada, 1961-1978», Étude de documentation nº 145 (1979) du Conseil économique du Canada.

«Another Labour Market Indicator: Some Estimates and Implications of Labour Hoarding in Canada», *Canadian Public Policy*, hiver 1980, p. 101-104.

«Some Estimates of Hidden Unemployment and Labour Hoarding in Canada», *Proceedings of the Thirty-Second Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association*, juin 1980, p. 258-265.

Sideule, Tom, Nick Skoulas et Keith Newton—*La population active et les politiques économiques:* Une analyse économétrique (Ottawa, Conseil économique du Canada, 1976).

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Third class
Troisième classe
K1A 0S7
HULL

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnements et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Economic Council of Canada:

Dr. Keith Newton, Project Director, Labour Markets Group;

Mr. Gordon Betcherman, Coordinator, Human Resources Survey.

Du Conseil économique du Canada:

M. Keith Newton, directeur des projets, Groupe des marchés du travail;

M. Gordon Betcherman, coordonnateur, Relevé des ressources humaines.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Quebec, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 5

Wednesday, July 16, 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 5

Le mercredi 16 juillet 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Employment Opportunities for the '80s

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur les

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESS:

(See back cover)

TÉMOIN:

(Voir à l'endos)



First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

27618—1

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand
Vice-Chairmen: Mr. Gilles Marceau
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand
Vice-présidents: M. Gilles Marceau
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité
Charles Bellemare
Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, JULY 16, 1980
(7)

Text]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 3:41 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Marceau, Orlikow and Tobin.

Witness: From the Centre for Industrial Relations at the University of Toronto: Dr. Noah Meltz, Director.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witness made a statement.

On motion of Mr. Hawkes it was agreed,—That sub-committees of this Committee travel to (1) Newfoundland and the Maritime Provinces, (2) Quebec, (3) Ontario, (4) Manitoba and Saskatchewan, (5) Alberta and British Columbia and (6) the Yukon and the Northwest Territories for the purpose of consulting with the provincial or territorial authorities and with officials of regional offices of Canada Manpower concerning the Committee's Order of Reference, and of reporting their findings to the Committee; that the composition and travel schedules of the sub-committees be determined at a later time by the Chairman in consultation with the members of the Committee; and that the necessary staff do accompany the sub-committees.

On motion of Mr. Orlikow, it was agreed,—That the Chairman be authorized to take part in a seminar entitled "New Jobs, New Careers and How We Get There" in Toronto on July 21, 1980 and that the necessary staff do accompany him.

The witness answered questions.

On motion of Mr. Hawkes, it was agreed,—That with approval of the Chairman, members of the Committee be authorized to attend from time to time during the Parliamentary recess, seminars, conferences and meetings concerning the Committee's Order of Reference and that the necessary staff do accompany the members on such occasions.

Questioning of the witness continued.

At 6:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 16 JUILLET 1980
(7)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 1980 se réunit aujourd'hui à 15 h 41 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Marceau, Orlikow et Tobin.

Témoin: Du Centre des relations industrielles de l'Université de Toronto: M. Noah Meltz, directeur.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Le témoin fait une déclaration.

Sur motion de M. Hawkes, il est convenu,—Que les sous-comités du présent Comité se rendent (1) à Terre-Neuve et dans les provinces maritimes, (2) au Québec, (3) en Ontario, (4) au Manitoba et en Saskatchewan, (5) en Alberta et en Colombie-Britannique et (6) au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest afin de consulter les autorités provinciales ou territoriales et les représentants des bureaux régionaux de Main-d'œuvre Canada concernant l'ordre de renvoi du Comité et de faire rapport de leurs constatations au Comité; que la composition et les plans de voyage des sous-comités soient déterminés à une date ultérieure par le président de concert avec les membres du Comité; et que le personnel nécessaire accompagne les sous-comités.

Sur motion de M. Orlikow, il est convenu,—Que le président soit autorisé à prendre part à un séminaire intitulé «Nouveaux emplois, nouvelles carrières et comment y parvenir», devant avoir lieu à Toronto le 21 juillet 1980 et que le personnel nécessaire l'accompagne.

Le témoin répond aux questions.

Sur motion de M. Hawkes, il est convenu,—Que, avec l'approbation du président, les membres du Comité soient autorisés à assister de temps en temps, au cours du congé sessionnel, à des séminaires, des conférences et des réunions concernant l'ordre de renvoi du Comité et que le personnel nécessaire accompagne les membres à ces occasions.

L'interrogation du témoin se poursuit.

A 18 heures, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)
Wednesday, July 16, 1980

• 1541

[*Text*]

The Chairman: Members of the committee, we have with us today Dr. Noah Meltz, from the University of Toronto. Dr. Meltz has a presentation of about 15 or 20 minutes that he will give to us before the questioning begins.

Dr. Meltz, as you know, this is a task force of seven members. It is a small task force. There are three of us here today, myself, the Vice-Chairman, Jim Hawkes, who is from Calgary, Alberta, and Brian Tobin, on my left, who is the member of Parliament from Newfoundland. Without further ado, I will ask you to start your presentation.

Dr. Noah Meltz (Director, Centre for Industrial Relations, University of Toronto): Thank you, Mr. Chairman.

It is a pleasure to be here. It is almost exactly 20 years since I began research in the area of manpower employment and the labour market, and I was reminded of this when passing the corner of Carling and Preston Streets today because I started my research with the Economics and Research Branch of the Department of Labour, as it was then constituted, and now that building, which I worked in for three years, has just been demolished. So it is sort of nostalgic note that I begin with a sort of nostalgic note that we begin the discussion today, in looking back 20 years.

What I want to do in my presentation is three things and then be open for discussion: first, to talk about the measuring of the functioning of labour markets past, present and future; second, the objectives of manpower programs and the role of information and the meeting of objectives, and third, I want to present some specific recommendations.

The documents I will be referring to are, first, a document that I sent up. I believe the members of the committee have it, a document entitled *Labour Market Information in Canada:* The Current Situation and Proposals. This document was prepared a year ago. There have been some changes, some new developments, and I will refer to these in my presentation. The second is a document, which I will leave with the committee, prepared for the Ontario Economic Council entitled *An Analysis of Labour Market Problems in Canada and Ontario*, and the third document, prepared for the Institute for Strategic Studies, entitled *A National Manpower Strategy for the 1980s—The Role of the Canadian Labour Market*. So, I will be making reference to these documents plus some additional papers that I have prepared, and most specifically, a research project I am just completing, for the Ontario Economic Council again, on *Labour Shortages in the Case of Tool and Dyemakers in Ontario.*

Now that is the background. The first idea I wanted to discuss was the question of measurement. If I may be permitted, I want to discuss this drawing on some diagrams, the old saw about a picture being worth 1,000 words. At least I hope that the picture will put these 1,000 words in appropriate context. And I will be presenting two diagrams. One is con-

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)
Le mercredi 16 juillet 1980

[*Translation*]

Le président: Nous recevons aujourd'hui M. Noah Meltz l'université de Toronto. M. Meltz nous fera un exposé quinze à vingt minutes avant que nous ne commencions l'interroger.

M. Meltz, vous savez que notre groupe de travail se comp de sept députés. Nous ne sommes donc pas très nombreux pour le moment nous ne sommes d'ailleurs que trois: m même, le vice-président, Jim Hawkes, qui vient de Calgary Alberta, et Brian Tobin, à ma gauche, député de Terre-Neu Sans plus attendre, je vous demande de bien vouloir comm cer votre exposé.

M. Noah Meltz (directeur, Centre des relations industr les, université de Toronto): Merci, monsieur le président.

C'est un grand plaisir pour moi d'être ici. Il y a pres exactement vingt ans que j'ai entrepris mes recherches dan domaine de l'emploi de la main-d'œuvre et du marché travail. Je m'en suis souvenu tout à l'heure en passant au c de Carling et de Preston parce que j'ai débuté à la Directio l'économie et de la recherche du ministère du Travail. l'immeuble où j'ai travaillé trois ans vient d'être démoli. C donc sur cette note nostalgique que j'ouvre aujourd'hui n discussion.

J'aimerais faire trois choses au cours de mon expos tenter ensuite de répondre à vos questions: d'abord, parler éléments de mesure passés, présents et actuels du fonctio ment du marché du travail; deuxièmement, passer en revu objectifs des programmes de main-d'œuvre et le rôle de l'in mation et, troisièmement, présenter certaines recomma tions précises.

Je ferai d'abord allusion à un document que je vou envoyé. Vous devez l'avoir reçu, il s'intitule *Renseignem sur le marché du travail au Canada:* situation actuell propositions. Ce document date d'un an. On a pu cons depuis une certaine évolution et j'y reviendrai plus tard deuxième document que je laisserai au comité a été pré pour le Conseil économique de l'Ontario et s'intitule *An des problèmes du marché du travail au Canada et en On* et le troisième document a été préparé pour l'Institut études stratégiques et s'intitule *Une stratégie nationale main-d'œuvre pour les années 1980—le rôle du march travail canadien.* Je ferai donc allusion à ces trois docun ainsi qu'à d'autres rapports que j'ai préparés et plus pré ment un projet de recherche que j'achève actuellement pour le compte du Conseil économique de l'Ontario e s'intitulera *Les pénuries de main-d'œuvre dans le ca outilleurs-ajusteurs en Ontario.*

Cela vous donne donc une toile de fond. Je voudrais ma nant parler du problème des outils de mesure. Si vou permettez, j'aimerais me servir, pour cela, de certains tab puisque l'on dit qu'une image vaut mille mots. J'espè moins que cette image mettra ces mille mots dans le cor voulu. Je présenterai donc deux tableaux. L'un se trouve

Texte]

ined in the paper that I sent up. It is on page 4—the Labour arket Information Paper. The second is in the document *An nalysis of Labour Market Problems*, and that is on page 25.

• 1545

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, one second, you mentioned ge 25, is that document supposed to be in our possession?

Mr. Meltz: No, I will be leaving this with you, it will be in ur possession subsequently. For the transcript this will iden- y it, I hope, and tie it in for future reference.

We used this diagram for two reasons, one, to present a neral overview of how the labour market functions, and condly, to use it as the base for identifying the types of data at are collected and the types of data that are not collected. e blocks represent point in time measures, so if you start th demand for goods and services, the ultimate result is ployment and unemployment.

The rectangular blocks represent, as I say, points in time, d these are items which are or were measured. The arrows present flows, some of which are measured and some of hich are not. But what are measured? Employment, unem- yment, persons not in the labour force. Job vacancies were easured, but the job vacancy survey has been discontinued. rnover used to be measured, up to 1966, but it was discon- ued in favour of the job vacancy survey, which has now elf been discontinued. We have some flow data from ployed to unemployed; we do not know how many people ve through the labour market, we do not know how many, cept for estimates, move out of the labour market.

In terms of employment, we did have a survey of employ- nt by occupation. That survey has been discontinued. In the per I sent up, that survey was still alive at the time; it has w been discontinued, there were technical problems. I will me back to both the job vacancy survey and the occupational rvey in the recommendations. That gives you a picture of w people move through the labour market.

This is relevant both to where we are today and to the estion of employment opportunities in the future. What are e areas for which there will be demand? Will there be people thcoming to meet this demand? Will there be more people thcoming than jobs? And how will people move within the rket? These are questions that we have to look to and so it es beyond simply saying, how many electrical engineers will need in 1985 or 1990? We have to look at how people move ough the labour market.

That brings me to the second, and last, of the diagrams, hich is a simplified view of how markets function. I do this to ilicate the range of options and developments that can occur. e start here with the vacancies, and on this diagram, which ll be in the material that you will receive from the paper *An alysis of Labour Market Problems in Canada and Ontario*, ge 25, you see the sources from which vacancies arise. here do jobs come from? There are a variety of places: an pansion in producion; new products; replacements for people o have quit, who are dismissed, who retire or who die; and e substitution of one type of labour for another—the use of fessionals for para-professionals or vice versa, the use of

[*Traduction*]

le document que j'ai envoyé—à la page 4, Renseignements sur le marché du travail. Le deuxième est à la page 25 du document intitulé *Analyse des problèmes du marché du travail.*

M. Hawkes: Une seconde, Monsieur le président, vous parlez de la page 25, devrait-on avoir ce document?

M. Meltz: Non, je vous le laisserai après. J'espère que cela permettra de l'identifier pour la transcription et pour qu'on puisse s'y référer ultérieurement.

On a utilisé ce tableau pour deux raisons, d'une part présenter un aperçu général du fonctionnement du marché du travail; deuxièmement, identifier les types de données recueillies et non recueillies. Les cases représentent des points dans le temps, si bien que si vous commencez par la demande en biens et en services, le résultat final est l'emploi et le chômage.

Les cases rectangulaires représentent donc des points dans le temps et ce sont des éléments qui sont ou qui ont été mesurés. Les flèches représentent des tendances dont certaines sont mesurées alors que d'autres ne le sont pas. Que mesure-t-on? L'emploi, le chômage, les gens n'appartenant pas à la population active. On mesurait également les postes vacants mais cela a été interrompu. On mesurait le roulement jusqu'en 1966 mais on l'a remplacé par le calcul des postes vacants que l'on ne fait plus aujourd'hui non plus. On a quelques données sur le nombre d'employés devenus chômeurs; on ne sait pas combien passent par le marché du travail, mais on fait des estimations de ceux qui le quittent.

On mesurait pendant un temps l'emploi par catégories. Cela ne se fait plus. Dans le document que je vous ai fait parvenir, j'ai indiqué que cet outil de mesure existait alors; ce n'est plus le cas, cela posait des problèmes techniques. Je reviendrai à ce calcul des postes vacants et au recensement par catégorie d'emplois dans mes recommandations. Cela vous donne une idée de la façon dont les gens se déplacent sur le marché du travail.

C'est à la fois pertinent pour aujourd'hui et pour les possibilités d'emplois de l'avenir. Nous sommes dans des secteurs où nous savons que la demande existe; aura-t-on des gens prêts à satisfaire cette demande? Aura-t-on davantage d'intéressés que d'emplois? Comment la population se déplacera-t-elle sur le marché du travail? Ce sont des questions que nous devons étudier et cela va plus loin que de dire combien il faudra d'ingénieurs en électronique en 1985 ou 1990? Il nous faut savoir comment les gens se déplacent sur le marché du travail.

Cela m'amène au deuxième et dernier tableau, qui est un aperçu simplifié du fonctionnement des marchés. C'est là pour indiquer l'éventail des options et des transformations intervenues. On commence par les postes vacants et ce tableau, qui se trouve dans le document *Analyse des problèmes du marché du travail au Canada et en Ontario*, à la page 25, montre d'où viennent ces postes vacants. D'où viennent ces emplois? Ils ont diverses origines: le développement de la production; de nouveaux produits; le remplacement d'employés qui sont partis, qui ont été renvoyés, qui prennent leur retraite ou qui meurent; le remplacement d'un type de main-d'œuvre par un autre, l'utilisation de professionnels pour des postes para-profession-

[*Text*]

para-professionals for professionals, technicians for professionals, et cetera.

We have a range of vacancies, which we are trying to fill, and there are job seekers looking for jobs. How do we match them? Two other variables have to be introduced, the level of skill that people have and that employers are asking for, and the wage levels that people are asking for and that employers are prepared to offer, these may not always match. When they do not, there are a variety of choices open to both employers and to job-seekers. Employers if they cannot fill their vacancies can either lower their skill requirements or they can raise their wages in the hope of attracting more people; or they can move outside by trying to bring in different kinds of people, different kinds of labour; or they can try to substitute machinery; or they can work people overtime. The same for job-seekers, they can either ask for more money or they can accept less money, if there are jobs there, but at less than what they want; or they can take training or some combination; or they can look elsewhere, either in terms of a city or in terms of occupation, or industry, or even outside the country.

• 1550

What both diagrams suggest is that you have to look beyond simply identifying the numbers of people, that the process of the market and the way people look for jobs and the way employers look for people involves a sorting process. For example, up to 1974 there was an extreme shortage of nurses. In 1974 that shortage suddenly disappeared. Now, one of the things that happened in 1974 was that wages rose by 50 per cent, there was a very large increase in wages. Now, other things were happening such as community colleges were beginning to train nurses, but you had a combination of things that suddenly turned a shortage into a surplus.

So, the way things operate has to go beyond simply looking at the numbers of people. There are a number of dimensions that one has to look at and these are elements that I want to bring in in the recommendations in terms of where the committee might go in terms of its suggestions in looking ahead.

The objectives—well, what types of information do we want in looking ahead? Here I want to draw on the material in the second document that I have referred to on pages 26 and 27. What are our objectives? Let me suggest a few. To ensure that there are appropriate labour market intermediaries to assist in the functioning of labour markets, how do people in jobs get together? There is a role and there are various ways in which this happens.

Second, to anticipate where possible major swings in demand and supply are; in other words, to look ahead. As I will indicate later, there is very little being done in looking ahead. There is a lot of talk about whether it should be done, but, in fact, there is very little.

Third, to assist in smoothing the adjustment of changes brought about by these swings in demand and supply by encouraging training and education, where appropriate, and it may not always be appropriate, and to lessen the adverse effects of these swings.

[*Translation*]

nels ou vice versa, l'utilisation de para-professionnels pour des postes professionnels, de techniciens à la place de professionnels, etc.

Il y a tout un éventail de postes vacants que nous essayons de combler et il y a des demandeurs d'emplois. Il faut essayer de faire correspondre ces deux éléments. Il faut considérer deux autres variables, le niveau de compétence des demandeurs d'emploi et le niveau exigé par les employeurs, le salaire demandé et le salaire offert. Or, cela ne correspond pas toujours. Losque cela ne correspond pas, il s'offre tout un éventail de possibilités tant aux employeurs qu'aux demandeurs d'emplois. S'ils ne peuvent combler leurs postes vacants, les employeurs peuvent soit diminuer les compétences requises soit relever le salaire offert dans l'espoir d'attirer davantage de monde; ou aller chercher de la main-d'œuvre ailleurs; essayer d'utiliser des machines, à la place, ou de faire faire des heures supplémentaires à leur personnel. C'est la même chose pour les demandeurs d'emplois, ils peuvent soit demander davantage d'argent, soit en accepter moins s'il y a des emplois moins rémunérateurs que ce qu'ils souhaitent; ou bien ils peuvent suivre une formation ou aller chercher ailleurs, dans une autre ville, dans un autre secteur d'emploi ou même à l'étranger.

Les deux tableaux montrent qu'il ne suffit pas de déterminer le nombre de gens et que le jeu du marché ainsi que la façon dont les gens cherchent des emplois et dont les employeurs cherchent du personnel se traduisent par une certaine sélection. Par exemple, en 1974, il y avait grande pénurie d'infirmières. En 1974, cette pénurie a soudain disparu. Ce qui est arrivé, entre autres en 1974, c'est que les salaires ont été majorés de 50 p. 100. D'autre part, les collèges communautaires commençaient à donner des cours de soins infirmiers, si bien qu'avec la combinaison de plusieurs éléments, cette pénurie s'est tout d'un coup transformée en excédent.

Cela va donc plus loin que les chiffres. Il y a plusieurs facteurs à considérer et ce sont justement-là les éléments que je souhaite insérer dans mes recommandations au Comité pour l'avenir.

Question objectifs, quel genre d'information souhaitons-nous quand nous envisageons l'avenir? Je reviens là sur le deuxième document et, plus particulièrement, sur les pages 26 et 27. Quels sont nos objectifs? J'en suggérerai quelques uns: assurer qu'il existe les intermédiaires voulus pour que fonctionnent les marchés du travail; comment les gens qui travaillent se regroupent-ils? Cela se fait de plusieurs façons.

Deuxièmement, essayer d'anticiper les grandes tendances de l'offre et de la demande; autrement dit, envisager l'avenir. Je montrerai plus tard qu'on le fait très rarement. On se demande fréquemment s'il faudrait le faire, mais en réalité on ne le fait guère.

Troisièmement, faciliter l'adaptation à ces mouvements de l'offre et de la demande en encourageant la formation et les études quand c'est nécessaire, ce qui n'est pas toujours le cas, et en diminuant les effets négatifs de ces mouvements.

[*Texte*]

Fourth, to recognize the nature of the functioning of markets. What this means is that when there is a shortage, it may not always be appropriate to try to eliminate it. It depends on the amount of time that is taken for training, it would depend on the wage rate, and it would depend on the occupations role in the economy. So, it may not be desirable to always eliminate every shortage.

Fifth, to assist financially and otherwise those persons between jobs, or who are unable to find jobs, and to assist employers who are unable to find people to fill available jobs. The range of assistance would include, not only financial payments, job information and training and mobility, but the means to upgrade firms in their competitive position in terms of the role of individuals and the role of skills in meeting these demands to develop or assist in developing employment creation programs to deal with certain structural and cyclical problems. And finally, to look beyond the narrow range of the labour market and that is to look in terms of the over-all economy. These are some general objectives. Let me now deal with some specific things and some recommendations.

• 1555

I talked about recognizing that there is a market which functions and that one has to look beyond simply the training and education side. But to do this, one has to have a knowledge of what is going on and this is where, and I have attempted to demonstrate it in the paper I sent, I think there are major problems, data gaps. To me one of the biggest tragedies was the cancelling of the job vacancy survey, not because it was used that much, but rather because there was a potential which could have been used in to expand and combine information obtained through a variety of sources.

The occupational employment survey, which was also cancelled, contained a number of technical problems, but beyond that there was a conceptual problem in the survey. This was a survey set up for one purpose only: to get data on employment by occupation. So we are looking at this box in the diagram. And yet, in terms of understanding markets, and why people move and why employers move, one of the critical elements was missing, namely the question of earnings. Why was not earnings included. Well, there were jurisdictional problems. Wage rates are now being obtained by the Department of Labour's labour force survey, so that was in a different jurisdiction.

You had a separate survey, the occupational employment survey, only getting employment and you have the job vacancy survey, also going into firms and asking, not, "how many people do you have", but "how many people do you need". Now the question is why was not the job vacancy survey expanded to include two elements: one is employment by occupation, the second, earnings as well as wage rates. Now, the job vacancy survey did include hiring wage rates, because that is something that presumably the Department of Labour's labour force survey does not obtain; perhaps that was the rationale, I am not sure. Hiring wage rates were obtained in the job vacancy survey as well as jobs that were vacant, but,

[*Traduction*]

Quatrièmement, reconnaître la nature du fonctionnement des marchés. Cela signifie que lorsqu'il y a pénurie, il n'est pas toujours judicieux d'essayer de l'éliminer. Cela dépend du temps nécessaire à la formation, du traitement et du rôle de ces postes dans l'économie. Peut-être n'est-il donc pas souhaitable de toujours éliminer les pénuries.

Cinquièmement, aider financièrement et autrement les personnes entre deux emplois ou celles qui ne peuvent en trouver et aider les employeurs qui n'arrivent pas à trouver du monde pour combler leurs postes vacants. Cette aide devrait être faite non seulement de contributions financières, de renseignements sur les emplois, de possibilités de formation et de mobilité mais également de moyens destinés à renforcer la position concurrentielle des sociétés par en tablant sur le rôle des individus et sur leurs compétences pour satisfaire la demande; il faudrait aussi élaborer ou aider à élaborer des programmes de création d'emplois propres à résoudre certains problèmes cycliques et structuraux. Finalement, ne pas se limiter au marché du travail et envisager l'ensemble de l'économie. Ce sont certains objectifs généraux. J'en viens maintenant à des points plus précis et à quelques recommandations.

J'ai dit qu'il faut reconnaître l'existence du marché et de son fonctionnement et qu'il ne faut pas s'arrêter à la formation et aux études. Mais, pour cela, il faut savoir ce qui se passe et c'est là qu'il y a, à mon avis, de gros problèmes que j'ai essayé d'exposer dans le document que je vous ai envoyé. Ils sont liés à l'absence de certaines données. On a fait une erreur énorme, à mon avis, en arrêtant de recenser les postes vacants, non pas parce qu'on s'en servait tellement, mais parce que on aurait pu l'utiliser pour étoffer les renseignements obtenus par d'autres sources.

Le recensement de l'emploi dans les diverses catégories professionnelles comportait également un certain nombre de problèmes techniques, mais il y avait par delà un problème de conception. Ce recensement n'existait qu'à une seule fin: fournir des données sur l'emploi par catégories. Vous avez donc cette case dans le tableau. Toutefois, pour comprendre les marchés, et la raison pour laquelle la population et les employeurs bougent, il manquait un élément essentiel, la question des gains. Pourquoi n'incluait-on pas les gains? Cela posait des problèmes liés au partage des compétences. Les barèmes de salaires sont maintenant obtenus à partir du recensement de la population active fait par le ministère du Travail, donc par un organisme différent.

Un autre recensement, celui de l'emploi par catégories, qui ne renseigne que sur les postes occupés; on a également le recensement des postes vacants que l'on peut obtenir aussi en demandant aux entreprises non pas combien elles ont d'employés mais de combien elles en manquent. Or, pourquoi ne pas avoir élargi le recensement des postes vacants pour y inclure deux éléments: d'une part, l'emploi par catégories d'occupation; d'autre part, la rémunération et les barèmes des salaires? Le recensement des postes vacants n'incluait pas les barèmes des salaires à l'embauche, chose que ne revèle sans doute pas le recensement de la population active du ministère du Travail; peut-être en était-ce la justification, je n'en sais

[*Text*]

nothing on employment by occupation; yet there was excellent coverage of firms; nothing on wage rates for those already employed, nor on earnings.

In addition, the job vacancy survey included a unique feature that probably was the biggest loss of all: there was an interview portion in which the employers were interviewed concerning the background: "why do you need people". The potential was there for a variety of questions on shortages, long-run needs, manpower planning, which I will come to in a moment—all of this was there and in fact some of it could have been marketed the way the labour force survey, which is really right now the only major source of data, is used.

In other words, questions are asked and I believe that revenue is obtained for this. Now, I proposed that this be done with the job vacancy survey as well but I guess it was too late; the decision had already been made. Anyway, in terms of the data, we are now really in a worse position than we were a decade and a half ago because, although we have more data from the labour force survey, we also have major gaps on the demand side; we do not have vacancies and we do not even have the turnover data from hirings and separations that we had which, as I mentioned, was traded off to get the job vacancy survey. So we know less about the functioning of the market, or about certain elements of it, than we did a decade and a half ago.

• 1600

In addition, if we take a forward view we have very little in terms of manpower forecasting. This task force is looking at employment opportunities in the 1980s. What forecasts are available to the committee? There is COFOR, the Canadian Occupational Forecasting Program, which deals with the non-professional, and the highly qualified Manpower model which deals with the professional, but it is a question of whether it really will be operational in terms of producing data for publication. We have gaps in terms of what is happening currently and there is very little in terms of looking ahead, so. We are starting from the position where there are major problems in understanding what happens.

The other point I made in the document was that although there are some excellent individual studies going on in the Economic Council, at Statistics Canada and Employment and Immigration, what we do not have is an overview of how the market functioned or what has been happening in the labour force. We do not have a regular assessment so how do we compare today with two years ago, with five years ago? Are we in a better position, a worse position; are we meeting our objectives? We do not have an overview. The publication *Canada Employment Review*, formerly the *Canada Manpower Review* and before that a part of the old *Labour Gazette*, is all gone, as is the *Labour Gazette* itself. So even our ability to publish this information in a regular assessment in an ongoing

[*Translation*]

rien. Les barèmes des salaires à l'embauche étaient reflétés dans le recensement des postes vacants mais on ne donnait rien sur l'emploi par catégories d'occupation; or, on avait un très bon réseau de renseignements auprès des sociétés, mais il n'y avait rien sur les barèmes de salaires pour ceux qui étaient déjà employés, ni rien sur les gains.

En outre, le recensement des postes vacants incluait un élément unique qui fut probablement la plus grosse perte de toutes: les employeurs étaient interrogés et on leur demandait pourquoi ils avaient besoin de personnel. On pouvait poser tout un éventail de questions sur les pénuries, les besoins à long terme, la planification de la main-d'œuvre, sur laquelle je reviendrai dans un instant; tout cela existait et aurait pu être communiqué comme le recensement sur la population active qui est actuellement, en fait, la seule source importante de données.

Autrement dit, on pose des questions et je crois que c'est payant. J'ai proposé qu'on en fasse autant avec le recensement des postes vacants mais je crois que c'était trop tard; la décision avait déjà été prise. De toute façon, pour ce qui est des données, la situation est pire qu'il y a quinze ans car, même si nous recevons davantage de données grâce au recensement de la population active, du côté de la demande, il y a d'énormes lacunes; nous ignorons le nombre de postes vacants et nous n'avons même pas de renseignements sur la rotation du personnel à partir des arrivées et des départs comme nous en avions avant que l'on ne commence à recenser les postes vacants. C'est ainsi que nous connaissons moins bien le fonctionnement du marché, du moins de certaines de ses composantes, qu'il y a une dizaine d'années.

De plus, du côté des prévisions en main-d'œuvre, nous possédons très peu de données. Votre groupe de travail étudie les débouchés pour les années 1980. Sur quelles prévisions pouvez-vous compter? Il y a bien le PPPC, le Programme de prévisions relatives aux professions canadiennes, qui renseigne sur les emplois non spécialisés et aussi un modèle pour la main-d'œuvre hautement qualifié, qui renseigne sur les spécialistes. On se demande cependant si ces deux sources seront en mesure de fournir des données que l'on pourra publier. Ainsi, on peut constater que nous ne connaissons pas très bien la situation actuelle et que nous sommes très mal renseignés sur l'avenir. Dès le départ, nous sommes mal préparés pour comprendre ce qui se passe.

D'autre part, même s'il existe d'excellentes études individuelles, au Conseil économique, à Statistique Canada ou au ministère de l'Emploi et de l'Immigration, nous n'avons pas une vue d'ensemble du fonctionnement du marché et de l'évolution de la population active. Nous ne pouvons pas compter sur des évaluations régulières et c'est pourquoi il est difficile de comparer la situation actuelle à ce qu'elle était il y a deux ou cinq ans. Comment déterminer si la situation s'est améliorée ou si elle s'est aggravée? Atteignons-nous nos objectifs? Impossible de le dire faute d'une vue d'ensemble. Le *Revue de l'emploi au Canada*, qui a remplacé la *Revue de la main-d'œuvre du Canada*, elle-même ayant remplacé une partie de la Gazette du travail, n'existe plus, pas plus que la Gazette du

[*Texte*]

journal is not there. We have data problems; we have less data in certain areas and we have fewer vehicles in which to discuss these problems in a more public way.

The first thing I mentioned was the need to recognize the functioning of the market, the second was the data gaps, the third is this role for an overview of what is happening in the labour force currently, recent developments and, of course, where we see ourselves going in the future. I mention in the documentthat what used to be called the *Manpower Report of the President* and is now called the *Employment and Training Report of the President* is a document in the United States that looks at some of these areas. We have really shied away from this, except for specific references in the Economic Council's annual review and some others, but no document focuses on this specifically.

The fourth recommendation is to encourage the analysis of specific imbalances. The second paper that I will be leaving with the committee raises the question of, how do you proceed in an analysis? There are tens of thousands of occupations, and clearly it is impossible to conduct in-depth analysis of all of these. The suggestion is to start with specific problem areas. As an example, the case I am just completing is on shortages of tool and diemakers. In a period of high measured unemployment there is a shortage of tool and diemakers, measured by, certainly last year at least, more vacancies than there are people looking for work. The question is, how is this possible? In looking at the market a number of interesting things emerged, and if I can, I will show you just one more diagram.

This diagram represents the difference between vacancies and unemployment with data obtained from Canada Employment Centre records. What this shows is there are periods in which vacancies exceeded unemployment. When I looked at the job vacancy survey data, this horizontal line moved down to here. That means that for at least half of more than a decade, certainly in the 1970s and the late 1960s, there were more jobs than there were people looking for jobs. When I probed a little further I discovered that, at least recently, when you looked at who the people were looking for jobs you found that most of them were not trained tool and die makers, they were people who would like to become tool and die makers. What that suggests is that you lower this bar even further, and so throughout most of the 1970s we had a shortage of tool and die makers, but notice the regularity: shortage, surplus, shortage, surplus, shortage every four or five years.

• 1605

That was interesting, but I wanted to probe a little further. What I found was that there were really two markets that operate. The large firms have no problem with shortages. There is no problem with shortage in large firms, at least in

[*Traduction*]

travail elle-même, si bien que nous ne pouvons même plus publier, dans une revue courante, d'éventuels renseignements compilés régulièrement. Le bât blesse du côté des données car, à certains égards, nous en possédons moins qu'auparavant, et, de surcroît, nous possédons moins d'organes de diffusion de ces données qui permettraient une discussion publique des problèmes.

J'ai donc parlé du fonctionnement du marché, puis du manque de données, et en troisième lieu, je voudrais dire quelques mots du rôle d'une étude d'ensemble sur la situation de la population active, situation actuelle, évolution récente et, bien entendu, perspective d'avenir. Je parle, dans le document que vous avez entre les mains, de ce que l'on appelait autrefois le Rapport du Président sur la main-d'œuvre et que l'on appelle désormais, Rapport du Président sur l'emploi et la formation. C'est un document américain qui fait le point sur certains aspects de la question. Nous avons, en fait cessé de tenir compte de ce rapport, à l'exception de quelques références précises dans l'Exposé annuel du Conseil économique et ailleurs, de sorte qu'aucun document ne s'en sert actuellement comme fondement.

Ma quatrième recommandation est d'encourager l'analyse des désiquilibres spécifiques. Dans le deuxième document que je voudrais vous laisser, il est question des méthodes d'analyse. Il existe des dizaines de milliers d'emplois et, de toute évidence, il est impossible de faire une analyse en profondeur de chacun d'entre eux. Je propose donc de commencer par un problème précis. Par exemple, le cas des outilleurs-ajusteurs, dont j'étudie la pénurie actuelle. On peut constater que même en période de chômage élevé, il existe une pénurie d'outilleurs-ajusteurs, c'est-à-dire que l'an dernier tout du moins, il y avait plus de postes vacants que de demandeurs d'emplois dans ce secteur. Comment est-ce possible? En étudiant le marché, j'ai fait certaines découvertes intéressantes que j'ai illustrées sur un graphique.

Ce graphique représente l'écart entre les postes vacants et le chômage et il est fondé sur des données obtenues auprès des Centres d'emploi du Canada. Il démontre qu'il y a des périodes où la courbe des postes vacants est au-dessus de celle du chômage. En me reportant à l'enquête sur les postes vacants, j'ai constaté que cette ligne horizontale tombait jusqu'ici. Cela signifie que pendant plus de cinq ans, entre la fin des années 60 et pendant les années 70, il y eu plus d'emplois que de demandeurs d'emplois. En poursuivant mes recherches, j'ai découvert que, récemment du moins, les demandeurs d'emplois d'outilleurs-ajusteurs n'étaient pas formés pour ce métier mais qu'il s'agissait tout simplement de gens qui auraient bien voulu devenir outilleurs-ajusteurs. Ainsi, cette ligne horizontale doit être rabaissée encore plus et indique que pendant toutes les années 70, il y a eu pénurie d'outilleurs-ajusteurs; vous remarquerez cependant ici que c'était cyclique: pénurie, excédent, pénurie, excédent, pénurie de nouveau et ce, tous les quatre ou cinq ans.

Je trouvais cela intéressant et j'ai donc poussé un peu plus loin. J'ai découvert qu'il y avait deux marchés. Les grandes sociétés ne connaissaient pas de pénurie. Les grandes sociétés n'avaient pas de problèmes. J'ai pu vérifier cela en procédant à

[*Text*]

the ones I was able to interview. They also happen to be the firm that are paying very high wage rates. They also happen to do very little, if any, training of tool and die makers. The other part of the market are the lower-wage firms which do have a shortage and which, interestingly enough, are also doing most of the training. When the larger firms, the higher-wage firms, have additional jobs they go into the market, either into the domestic market, which includes hiring from some of the smaller or lower-paying firms, or into the external market, that is, bringing people in from overseas.

When I look further at the training question, the small firms are doing the training. The estimates ranged up to $40,000 to train the tool and die maker. How is it that small firms can afford to do it and big firms cannot? Well, the small firms pay lower wages; the apprenticeship program requires a percentage of wages so it is really cheaper for small firms. Secondly, there were differences of opinion as to how productive people were in the training process, and some of the smaller firms that were doing the training said that, yes, these people are productive, that really they are earning their way. The whole program takes four years and in the last year or two they are more than earning their rate of pay. This is an area that still requires further investigation. I just dealt with sample of firms, but it raises some interesting questions about the patterns of training and how it was possible that some firms were able to train and some were not.

The other interesting thing was that there is a lot of training going on but in the mid 1970s only half of the people who went into apprenticeship programs completed it. In the early 1970s it was 70 per cent, and a rough calculation suggested that if we raise that completion rate from 50 per cent to 70 per cent we would fill all of those vacancies that are now unfilled, at least in Canada Employment Centres.

That is just one example but what it suggests is that if one looks beneath the surface you find a number of differeces, and these raise policy questions about how you deal with these. In the report I have some specific suggestions.

The fifth area deals with the future and the suggestion to increase the amount of manpower forecasting that is going on. Now this is very controversial area, certainly academic circles. Should you even be doing manpower forecasting? One of the arguments against it is that you are going to influence people. If you say there is going to be a shortage of engineers, people will flock into engineering schools and then four years later they emerge and where are the jobs. So there are problems. But I think as part of doing this that, first, it is an exercise that can be indicative and, second, it should not be looked on as something that you do once and that is all, you do it every five or ten years as an ongoing exercise, then one can adjust. So that at least it provides some insights. Even though there are enormous problem, as I have mentioned, in terms of market

[*Translation*]

des entrevues. D'autre part, les grandes sociétés offrent des salaires très élevés. De plus, elles n'offrent peu ou pas de programmes de formation à l'intention des apprentis outilleurs-ajusteurs. L'autre marché est celui des sociétés qui offrent une rémunération inférieure et qui font face à une pénurie même si, curieusement, ce sont celles qui offrent le plus de programmes de formation. Quand une grande société, offrant des salaires élevés, a besoin d'outilleurs-ajusteurs, elle s'adresse au marché, ici au Canada, ce qui signifie qu'elle s'adresse aux outilleurs-ajusteurs employés par les petites entreprises, ou encore, elle va à l'étranger, important ainsi la main-d'œuvre dont elle a besoin.

Je me suis attardé à la question de la formation, au fait que les petites sociétés offraient des possibilités d'apprentissage. Pour former un apprenti outilleur-ajusteur, il en coûterait jusqu'à $40,000. Comment une petite société peut-elle se permettre de le faire alors que les grandes sociétés ne le peuvent pas? Les petites sociétés offrent des salaires moins élevés et l'apprenti touche un pourcentage du salaire, si bien que c'est moins dispendieux pour les petites sociétés. D'autre part, on ne s'entend pas sur la productivité des apprentis, et de petites sociétés, offrant des programmes d'apprentissage, m'ont soutenu que les apprentis étaient productifs, qu'ils méritaient les salaires qu'on leur versait. L'apprentissage dure quatre ans et au cours des deux dernières années ils mériteraient plus que le salaire qu'on leur verse. C'est un secteur que j'aimerais étudier plus à fond. Je n'avais qu'un petit échantillon de sociétés mais j'ai pu constater que mes découvertes soulevaient la question intéressante des tendances en matière de formation, du déséquilibre entre les sociétés qui peuvent se permettre d'offrir des programmes de formation et celles qui ne le peuvent pas.

Autre fait intéressant, il y a eu beaucoup de formation vers 1975 mais seulement la moitié des apprentis se sont rendus jusqu'au bout. Au début des années 70, cette proportion était de 70 p. 100 et si elle était maintenue actuellement, c'est-à-dire si 70 p. 100 des apprentis au lieu de 50 p. 100 se rendaient jusqu'au bout, on pourrait pourvoir aux postes vacants, moins à ceux qui sont inscrits aux Centres d'emploi du Canada.

Ce n'est là qu'un exemple mais cela prouve que si on approfondit un peu, on constate certaines différences qui appellent des politiques précises pour les résoudre. Dans mon rapport, je présente des suggestions précises là-dessus.

Reste maintenant l'avenir et la question de parfaite les prévisions en matière de main-d'œuvre. C'est là un secteur très controversé, du moins dans les milieux universitaires. Doit-on se donner la peine de faire des prévisions en matière de main-d'œuvre? Ceux qui s'y opposent disent que les prévisions influencent les gens. Si l'on dit par exemple qu'il y aura pénurie d'ingénieurs, les étudiants accoureront vers les écoles de génie et quatre ans plus tard, ils chercheront activement des emplois. Ce n'est donc pas facile. Pour ma part, je pense que ces prévisions permettraient de donner certaines indications mais qu'il ne faut pas s'en tenir à des prévisions ponctuelles, une fois tous les cinq ou dix ans. Au contraire, il faut qu'elles soient faites constamment pour que l'on puisse faire des rajustements. Ainsi, nous aurions au moins un aperçu de la situa-

[*Texte*]

operation, at least it would provide a little more information than we have now and at least some areas that we can probe in more detail. But as I say, right now we have very little information so that this whole controvery is—I was going to say academic—conducted in a rarefied atmosphere of not really having much to test it against.

• 1610

The sixth recommendation is to encourage manpower forecasting or projecting at the firm level. If we are going to look ahead, it is those employing units—and by firm I mean not only private but also the public sector—firms, that are going to have to look ahead.

One cannot simply add up their own estimates, but again it provides some basis for leading into my seventh recommendation, which is that one should take a look at what is likely to happen and how it would affect education and training. This is not to say that we should tie enrolments to manpower projections. Certainly, coming from a university, I would oppose that, and I am sure the same would apply to the community colleges. Rather, what I am suggesting is that these universities and colleges on the one hand, and employers whether private or public on the other, be at let aware of the directions we are going, because I think if there are closer links, but not ties, then we may be able to cut back on what Professor Daly and others have called a techological gap, that it takes Canada in general longer to introduce new innovations. One of the reasons may be that we are not doing as much of our own training in relation to employment opportunity as we might. But no direct ties, just, at least for a start, more discussion.

Eighth would be to communicate labour market developments to the public. I have talked about the loss of vehicles, and the question is, how do people know what the opportunities are? Well, the Canada Employment Centres have new and very sophisticated devices to tell you what market opportunities are. The question is, what about a broader understanding in the public domain?

Two more points, and that will end the presentation. In looking ahead, we are now entering, as some, if we are talking about projections, suggest, we are entering, we are in, a recession. One of the areas that certainly deserves some consideration, and it has been experimented with in Employment and Immigration, is the concept of work sharing, and another is the concept of job sharing. A colleague and I, Professor Frank Reid, and Mr. Gerald Swartz, have just completed a study on this showing that there are some barriers to work and job sharing that, in looking certainly at the short run and perhaps even the longer run, might be beneficial.

The final general point also relates to the current situation we are entering, or in, namely, the recession and rising unemployment. Although this last month it has not, the estimates are that employment will rise. The danger I see, or that I fear, is that this concern with shortage of critical skills, which was

[*Traduction*]

tion. Même si cela comportait des problèmes épineux pour le fonctionnement du marché, au moins nous aurions un peu plus de renseignements que maintenant et nous pourrions peut-être approfondir certains secteurs. Comme je l'ai déjà dit, pour l'instant nous avons peu de renseignements si bien que toute cette controverse est, si je peux me permettre d'utiliser l'expression, théorique, car elle fait l'objet de discussions en vase clos et ne peut guère compter sur des vérifications.

En sixième lieu, on devrait songer à inciter les employeurs à faire des prévisions de main-d'œuvre. Je ne songe pas ici uniquement aux employeurs du secteur privé, également aux employeurs du secteur public. Ce sont ces unités d'emploi qui doivent regarder vers l'avenir.

Il ne suffirait cependant pas de compiler toutes les prévisions mais nous aurions quand même un fondement, ce qui m'amène à maseptième recommandation, à savoir qu'une fois la situation évaluée, il faudra se demander quel devra être le rôle de la formation et de l'instruction. Cela ne veut pas dire cependant que les inscriptions dans les établissements d'enseignement devront se faire en fonction des prévisions en matière de main-d'œuvre. Je suis moi-même universitaire et je m'opposerai à cela comme du reste s'y opposeraient sûrement les collèges communautaires. Je propose toutefois que les universités et collèges d'une part, en les employeurs du secteur privé comme du secteur public d'autre part, se rendent compte des tendances car s'il existait des rapports plus étroits entre eux, sans qu'il y ait asservissement, nous pourrions peut-être réduire ce que le professeur Daly et d'autres ont appelé l'écart technologique, le fait qu'au Canada en général nous soyons lents à innover, ce qui s'explique quand on songe que notre formation ne se fait peut-être pas assez suivant les débouchés. Je ne parle pas ici d'asservissement, mais dans un premier temps, d'une discussion plus fournie.

Huitièmement, il faudrait diffuser dans le grand public les renseignements relatifs à l'évolution du marché du travail. Je vous ai signalé qu'on avait perdu certains organes d'information et l'on doit se demander comment renseigner les gens sur les débouchés. Les Centres d'emploi du Canada peuvent compter sur un équipement très perfectionné qui renseigne sur les débouchés. Mais que fait-on pour donner au public une compréhension générale?

J'ai encore deux choses à dire. En regardant vers l'avenir, on constate rapidement que nous nous acheminons vers une récession. Il veut sûrement la peine de s'attarder un instant à la notion de travail partagé et d'emploi partagé comme, du reste, le fait le ministère de l'Emploi et de l'Immigratin. Un de mes collègues et moi-même, le professeur Frank Reid, et M. Gerald Swartz, venons de terminer une étude là-dessus et nous démontrons qu'il existe des obstacles à l'application du concept de travail partagé et de partage des emplois. A court terme, et peut-être aussi à long terme, il y a cependant là des avantages possibles.

En terminant, je tiens à dire un mot de la conjoncture actuelle, à savoir la récession et l'augmentation du chômage. Même si le chômage chômage n'a pas augmenté le mois dernier, on prévoit qu'il augmentera. Votre groupe de travail portait au départ de le nom Groupe sur la pénurie de spécialis-

[*Text*]

the original title of this task force, will suddenly be turned around, that whereas now there has been a lot of discussion in the press about shortages during a time of unemployment, suddenly this talk will disappear and the whole concern will be dropped. What I think is absolutely critical is to look beyond the next year or two, because what is done now will affect meeting the demands of the last part of the eighties. It is almost too late for the early eighties. What we are really looking at is the middle and latter part of the eighties, and the danger is not to be influenced by the current situation but to try to look beyond it. Let me just mention two ways that might be beneficial, they relate to some earlier suggestions. The Province of Ontario has just introduced a program called SIM—Students in Manpower. This is a program whereby students are hired in the summer to work in firms or agencies to assist them in looking ahead and analysing their employment and manpower situation.

• 1615

One of the problems in this area, and perhaps it is one of the reasons why there is so little done in terms of looking ahead, is that the field is just developing. There is a lot of specific literature, but in specific terms on the question of manpower planning and forecasting, it is just emerging, so programs like this might be beneficial in terms of providing the additional expertise that is needed. Clearly you have to have some expertise in order to do this.

The last is a specific plug. In the Centre for Industrial Relations in our Master's program, one of the areas is labour market analysis and manpower, and again, within this program we try to provide at least some expertise—clearly not train, but at least provide some expertise. It is programs, both in terms of the employment and in terms of providing people who can look ahead, which ultimately will, I think, improve our ability to deal with future labour market situations. Thank you.

The Chairman: You are welcome.

Since we started the presentation, two more members of the committee have joined us. On my right, Gilles Marceau, member of Parliament from Lac St-Jean, Quebec, and David Orlikow, in the pink shirt and tie, from Winnipeg.

Before we start the questioning, there are a few business matters that have to be taken care of because I do not know if we will have a quorum at the only other meeting scheduled which is for next week. This is a motion to move that subcommittees of this committee travel (1) Newfoundland and the Maritime Provinces; (2) Quebec; (3) Ontario; (4) Manitoba and Saskatchewan; (5) Alberta and British Columbia; (6) the Yukon and Northwest Territories; for the purpose of consulting with the provincial authorities concerning the subject of the committee's order of reference and reporting their findings to the committee. That the composition and travel schedules of the subcommittees be determined by the chairman in consultation with the members of the committee, and that the necessary staff accompany the subcommittees.

[*Translation*]

tes mais je crains que la vapeur soit renversée et que malgré toute l'attention que le problème aura reçue dans la presse, à cause du paradoxe d'une pénurie en période de chômage, soudainement on se désintéresse du problème. Je pense qu'il est essentiel qu'on dépasse les préoccupations des quelques années à venir pour se demander comment on répondra aux exigences de la fin des années 80. Il est presque trop tard pour se préoccuper du début des années 80. Il faut se tourner vers 1985 et les années suivants et se garder de se laisser influencer par la situation actuelle. Il faut voir plus loin. Je tiens à vous faire remarquer deux avantages précis que comporte cette façon de procéder. Cela recoupe certaines suggestions que j,ai fait plus tôt. La province d'Ontario vient de créer un programme, l'EDM, Étudiants dans la main-d'œuvre. C'est un programme qui permettrait aux étudiants, embauchés l'été, de travailler au sein même des sociétés ou des organismes pour les aider à analyser leur situation en matière d'emploi et de main-d'œuvre.

En effet, dans ce secteur, et c'est peutêtre une des raisons pour lesquelles on fait si peu de prévisions, les choses viennent de démarrer. Il existe beaucoup de documentation mais du côté de la planification et des prévisions en matière de main-d'œuvre, c'est encore embryonnaire. Ces programmes permettraient donc de combler les lacunes plus rapidement. De toute évidence, il faut certaines qualifications pour faire ce travail.

En dernier lieu, je parlerai des mesures spécifiques. Au Centre des relations industrielles, dans le cadre de notre programme de maîtrise, nous offrons l'analyse du marché du travail et de la main-d'œuvre afin de pouvoir compter sur des gens qualifiés. Notre but n'est pas de former mais de pouvoir compter sur des gens qualifiés. On voit donc que, du côté de l'emploi comme du côté de la formation universitaire, on pourrait trouver des gens qualifiés capables de faire des prévisions, ce qui nous permettrait d'être mieux outillés pour faire face à l'évolution du marché du travail. Merci.

Le président: Je vous en prie.

Deux autres membres du Comité se sont joints à nous, à ma droite, Gilles Marceau, député du Lac St-Jean, au Québec, et David Orlikow, qui porte une chemise rose, de Winnipeg.

Avant de vous poser des questions, je me permets de régler quelques questions d'ordre pratique car je crains que nous n'ayons pas le quorum aux deux autres réunions de la semaine prochaine. J'ai ici une motion pour permettre à des sous-comités du Groupe de travail d'aller (1) à Terre-Neuve et dans les Maritimes; (2) au Québec; (3) en Ontario; (4) au Manitoba et en Saskatchewan; (5) en Alberta et en Colombie-Britannique; (6) au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest. Ces sous-comités consulteront les autorités provinciales sur les questions qui font l'objet du mandat du Groupe de travail pour ensuite faire rapport au Comité plénier. La composition des sous-comités et le calendrier des voyages sera déterminé par le président en consultation avec les membres du Comité et le personnel nécessaire accompagnera les sous-comités.

[*Texte*]

What is in mind here is, for example, that three people go to each of those areas. For Newfoundland and the Maritime provinces, it would be Brian Tobin plus one other member plus one staff member; for Quebec, it would be Gilles Marceau with one other member and a staff member; for Ontario, the two members would be Bruce Lonsdale and John McDermid with a staff member; for Manitoba and Saskatchewan, it would be David Orlikow with one other member and a staff member; for Alberta and British Columbia, it would be Jim Hawkes with one other member and a staff member; for the Territories, it would be myself with one other member and a staff member.

I am writing to the provincial ministers to advise them of our work and also advise them that they will be contacted shortly after receipt of the letter by the members whom I mentioned, to arrange for the times. It would be hoped this would be done sometime during the adjournment period, hopefully, in August. We have to pass that motion in order to be authorized to pay the expenses of the subcommittees going to these different places. Is that okay?

• 1620

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, there is a part of the wording where I do not disagree with the principle, but could you read the part that deals with who we are supposed to talk to.

> . . . the purpose of consulting with the provincial authorities concerning the subject of the committee's order of reference . . .

It was made general, although the letters will go to the ministers and in the letter it says something like:

> ". . . to consult with you and/or your officials . . ."

That may not be it.

Mr. Hawkes: I have two observations which maybe you could help me with, but I do not think that wording would be appropriate to the Northwest Territories and the Yukon.

The Chairman: No, it would not.

Mr. Hawkes: Maybe we need the insertion there.

The Chairman: Yes. The motion had forgotten the Territories and we wrote it in in ink on the side, but we would have to put that in separately.

Mr. Hawkes: The other observation is a substantive difference which perhaps we should discuss. Because of the nature of Employment and Immigration and the way it is organized, there is a provincial *SX-2*—I forget the title of that classification—but in each province and in its capital city, I believe, there is either a regional office or a provincial office for Canada Manpower. And on the occasions when we visit the provincial authorities I wonder whether we should also have some visitation with the federal Employment and Immigration people, or the Manpower people specifically?

The Chairman: Okay. I think that is a good idea. So maybe we could add on at the end another sentence which could say: ". . . and if there are regional Canada Manpower offices in the

[*Traduction*]

Nous songeons à des équipes de trois pour chacune des régions que j'ai citées. Brian Tobin, un autre membre du Comité et un membre du personnel, iront à Terre-Neuve et dans les provinces maritimes. Gilles Marceau, un autre membre du Comité et un membre du personnel, iront au Québec. Bruce Lonsdale et John McDermid, accompagné d'un membre du personnel, iront en Ontario. David Orlikow, un autre un autre membre du Comité et un membre du personnel, au Manitoba et en Saskatchewan. Jim Hawkes, un autre membre du Comité et un membre du personnel, iront en Colombie-Britannique et en Alberta. Pour ma part, accompagné d'un autre membre du Comité et d'un membre du personnel, j'irai dans les Territoires du Nord-Ouest.

Je suis en train d'écrire aux ministres provinciaux pour les renseigner sur notre travail et pour leur annoncer que, peu de temps après réception de ma lettre, les autres membres dont j'ai cité le nom, se mettront en rapport avec eux pour arrêter les détails. J'espère que nous pourrons faire ces visites pendant les vacances parlementaires, au mois d'août. Nous devrons donc adopter cette motion pour que les membres du Comité qui devront se déplacer soient défrayés. Êtes-vous d'accord?

M. Hawkes: Je ne conteste pas le principe d'une partie de l'énoncé; pourriez-vous nous lire la partie qui donne la liste des personnes avec lesquelles nous sommes sensés nous entretenir.

> . . . afin de consulter les autorités provinciales relativement à l'objet de l'ordre de renvoi du Comité . . .

C'est aussi général que possible, bien que les lettres soient adressées aux ministres; cette lettre sera libellée comme suit:

> . . . afin de discuter avec vous et avec vos adjoints.

Ce n'est pas le texte exact bien entendu.

M. Hawkes: Je ne pense pas que cet énoncé convienne pour les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.

Le président: En effet.

M. Hawkes: Il faudrait ajouter quelque chose.

Le président: C'est exact. On avait oublié les Territoires lorsqu'on avait rédigé cette motion; on l'ajouté par la suite à la main et il va falloir l'ajouter séparément.

M. Hawkes: Par ailleurs, il y a une différence d'opinion quant au fond. Conformément à l'organigramme du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, il existe dans chaque capitale provinciale, un bureau régional de la main-d'œuvre, dirigé par un SX-2, si je ne m'abuse. Lors de nos entretiens avec les autorités provinciales, nous pouvions peut-être profiter de notre voyage pour discuter également avec les fonctionnaires des différents bureaux de la main-d'œuvre.

Le président: Excellente idée. Nous pourrions donc ajouter une phrase rédigée comme suit: dans les villes qui possèdent un bureau régional de la main-d'œuvre, les membres du Comité soient autorisés à s'entretenir avec ses fonctionnaires.

[*Text*]

cities concerned, that the members be authorized to arrange meetings with them as well . . ."

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I assume that we are not just going to see the government officials, but that we are going to contact, for example, the community colleges?

The Chairman: Not on this occasion. We are going to go back. This is just something to be done by very small groups in the summer. These would not be formal meetings.

Mr. Tobin: There will be separate and public hearings later on.

The Chairman: These are not public hearings. These are meetings where you would arrange to meet the officials in their offices or board rooms. It is for information, and you would have an official with you from our committee to record.

Mr. Orlikow: And relatively short.

The Chairman: It is to get as much information as possible about the provincial programs in those provinces and what they have in mind. So they are not public meetings; they are meetings to help the committee. We would all report back in due course.

We will, in due course, go back to those areas and have public meetings.

Mr. Orlikow: It just seems to me, Mr. Chairman, that, if you want really to know what is happening, it would be much better to have the provincial government agencies, in some cases from more than one department, report to us publicly. We could then hear from the community colleges and interested groups how they feel about the program.

The Chairman: I do not want to spend a long time on this, since Dr. Meltz is here. If we cannot pass it, we will postpone it . . .

Mr. Orlikow: No.

The Chairman: . . . but this resolution will give you the right to speak to community colleges because I am writing to the education ministers. These are not public hearings. I want to make clear, that in the work program, we will be going to all parts of Canada for public hearings by education authorities, by government officials, by academics, by associations. This is merely to brief ourselves in an inexpensive and flexible way during the month of August when we are in recess.

Mr. Orlikow: All right, Mr. Chairman, given the shortage of time and the fact that the House is likely to stop meeting in the next few days, I will agree now.

The Chairman: We are going to do what you suggest—but later.

Mr. Orlikow: All right.

The Chairman: Is there agreement on that?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: The other thing is on it because our witness, Dr. Meltz is here, but I have been invited to attend a confer-

[*Translation*]

M. Orlikow: Je présume que nous n'allons pas nous borner aux seuls officiels mais que nous contacterons également les collèges communautaires, entre autres.

Le président: Pas cette fois-ci. Mais nous allons revenir. Le voyage sera effectué par un groupe très restreint et il ne s'agirait donc pas d'audiences officielles.

M. Tobin: Les audiences publiques auront lieu ultérieurement.

Le président: Ce ne sont justement pas des audiences publiques. Les réunions auront sans doute lieu dans les bureaux des fonctionnaires avec lesquels nous voulons nous entretenir. Il s'agira donc uniquement d'une séance d'information au cours de laquelle quelqu'un des comités ferait un compte-rendu sténographique.

M. Orlikow: Ces réunions seront donc relativement brèves.

Le président: Il s'agit d'obtenir un maximum de renseignements concernant les programmes provinciaux. Il s'agit donc strictement de réunions d'information à l'issue desquelles nous ferons un rapport.

Par la suite, les audiences publiques auront lieu dans ces mêmes villes.

M. Orlikow: Si nous tenons réellement à être au courant de la situation, il serait préférable, à mon sens, que différentes instances provinciales soumettent leurs positions au cours d'audiences publiques. On pourrait par la même occasion accueillir les témoignages des collèges communautaires et d'autres groupes intéressés.

Le président: Si nous ne parvenons pas à adopter cette motion rapidement, je propose qu'on la remtte à plus tard et qu'on profite plutôt de la présence de M. Meltz.

M. Orlikow: Non.

Le président: D'ailleurs cette résolution permettrait de nous entretenir avec les représentants des collèges communautaires car je m'adresse également aux ministres de l'Éducation. Ce qui est certain, c'est qu'il ne s'agira pas d'audiences publiques. Je tiens à préciser que des audiences publiques auront lieu à travers tout le pays, audiences au cours desquelles les responsables de l'éducation, des officiels des gouvernements provinciaux, des universitaires et diverses associations intéressées pourront venir témoigner. Les réunions dont il s'agit en l'occurrence doivent nous permettre de nous renseigner à peu de frais pendant le mois d'août alors que la Chambre ne siège pas.

M. Orlikow: Comme le temps presse et que, de toute façon, la Chambre va vraisemblablement ajourner d'ici quelques jours, je m'incline.

Le président: Nous ferons ce que vous proposez—mais plus tard.

M. Orlikow: D'accord.

Le président: Vous êtes d'accord?

Des voix: D'accord.

Le président: Sans vouloir insister, puisque nous recevons M. Meltz, je vous signale qu'en ma qualité de président du

[*Texte*]

ence in Toronto called "Global Conference on the Future" as chairman of a committee and there is a panel entitled "New Jobs, New Careers" on which I have been asked to participate. I cannot go unless I have a resolution by this committee. Authorizations would be for next Monday for which day, by the way, we would not get Professor Beausoleil for Monday, so Monday is open. I need authority to go as a subcommittee, but that is up to the committee. By the way, there may be other occasions when members of the committee will be invited to things like this and we would be pleased to consider them and give them authority. This is throwing something on you too quickly, but I would have to know today whether I could accept. Any questions?

• 1625

Mr. Orlikow: I move that the Chairman be authorized to take part in a seminar entitled "New Jobs, New Careers, and How we get there" in Toronto on July 21, 1980 and that the necessary staff do accompany him.

The Chairman: Any questions?

Mr. Hawkes: Yes, I have a question. The definition of authority is this fiscal authority to pay the bills?

The Chairman: Yes, basically, that kind of thing. My intention is to go down to Toronto in the morning and come back at night, it would be just for transportation. The meeting is at 4:30 p.m. It is an interesting conference, I wish I could stay all week.

Mr. Hawkes: What I am concerned about and the reason for my question is to clarify this point: If somebody asks me in the city of Calgary, and I am residing there, to come down as a member of a panel because I am on the task force, you will have no objection; I do not need committee approval for that kind of activity?

The Chairman: Oh, no, not at all.

Mr. Hawkes: You are just seeking approval to spend money.

The Chairman: Yes. As you know, as M.P.s, we are allowed to travel to our constituencies and ten times a year to other places. But if any of you get requests to appear as speakers as members of this committee, then we would consider it. This is an international conference—Global Conference on the Future through the Eighties—which deals with everything from employment to medical care to God knows what. It seems very, very interesting but I need the authority. It is mainly for expense purposes.

Mr. Marceau: It is Monday you said?

The Chairman: It is all week but this talk is for Monday afternoon.

Mr. Marceau: We have no meeting on Monday?

The Chairman: We tried to get one but we could not. We tried to get several people. We tried to get Mr. Walter Pitman;

[*Traduction*]

Comité, j'ai été invité à participer à une conférence connue sous le nom de Conférence globale sur l'avenir qui se déroulera à Toronto, et plus particulièrement à un groupe de travail intitulé Nouveaux emplois, nouvelles carrières. Pour que je puisse m'y rendre, je dois y être autorisé par le Comité. La conférence aura lieu lundi prochain, ce qui est parfait étant donné que le professeur Beausoleil ne pourra pas comparaître ce jour-là. Et j'ai besoin de votre autorisation pour représenter le comité. Soi dit en passant, il peut arriver que des membres du Comité soient invités à assister à des manifestations de ce genre et, dans toute la mesure du possible, nous nous ferons un plaisir de leur en donner l'autorisation. je vous prends peut-être au dépourvu, mais j'ai besoin de savoir dès aujourd'hui si je peux accepter. Avez-vous des questions?

M. Orlikow: Je propose que le président soit autorisé à prendre part à un séminaire intitulé Nouveaux emplois, nouvelles carrières qui aura lieu à Toronto le 21 juillet 1980, et à ce que le personnel nécessaire l'accompagne.

Le président: Des questions?

M. Hawkes: Oui, j'ai une question au sujet de la définiton du terme «autorisation». S'agit-il d'une autorisation financière, du remboursement des factures?

Le président: Essentiellement, oui. J'ai l'intention d'aller à Toronto le matin et de revenir le soir même, il s'agirait donc seulement des frais de transport. La réunion a lieu à 16 h 30. C'est une conférence intéressante et j'aimerais beaucoup pouvoir y assister toute la semaine.

M. Hawkes: Si je vous pose cette question c'est pour que vous me précisiez quelque chose: supposons que j'habite à Calgary et que l'on me demande de participer dans le même ville à une réunion d'un groupe de travail dont je fais partie; rien ne s'y oppose, je n'ai pas besoin de l'approbation du Comité pour me livrer à ce genre d'activité?

Le président: Oh, absolument pas.

M. Hawkes: Vous demandez seulement l'autorisation de dépenser de l'argent.

Le président: Oui. Comme vous le savez, les frais de déplacement des députés vers leurs circonscriptions et, dix fois par an, vers d'autres destinations, sont remboursés. Mais si l'un d'entre vous souhaitait représenter ce Comité à l'occasion d'une manifestation quelconque, nous pourrions l'envisager. Dans ce cas, il s'agit d'une conférence internationale, une conférence générale sur l'avenir et sur les années 80, qui s'intéresse à tous les domaines de l'emploi, aux soins de santé, et à je ne sais quoi encore. Cela semble excessivement intéressant, mais j'ai besoin d'une autorisation. C'est surtout pour des questions financières.

M. Marceau: Vous avez dit que c'était lundi?

Le président: La conférence durera toute la semaine, mais cet exposé est prévu pour lundi après-midi.

M. Marceau: Nous ne nous réunissons pas lundi?

Le président: Nous avons essayé de le faire, mais ce n'est pas possible. Nous avons essayé de convoquer plusieurs person-

[*Text*]

we tried to get Professor Beausoleil; we tried to get Valaskakis . . .

Mr. Tobin: It is perhaps worth noting. I think that probably all members of the committee will find that everybody got an information booklet, perhaps even an invitation to attend. I know I personally could not attend.

The Chairman: This was received separately though.

Mr. Tobin: That is separate, okay.

The Chairman: This is a direct invitation to be on a panel.

Mr. Tobin: I think that Mr. Chairman should go down and attend.

The Chairman: Is that aggeeable?

Mr. Hawkes: I am quite agreeable to the specifics. As we will not have a quorum until October, I am wondering whether this occasion will arise again and if there is a kind of motion we could pass at this point to give you, as chairman, authority to mandate similar activities in the intervening time.

The Chairman: We could as the Clerk to do that. We have a meeting next Wednesday with Professor Cousineau. Now, if the House adjourns, I am going to try to get Professor Cousineau to appear on Monday or Tuesday, because we asked him last week. I said that I would consult with you for a new date. He was scheduled on the dates that we usually have our meetings. Maybe before the meeting is over, we will try to pass a general resolution that will allow us to do these things during the summer.

Mr. Hawkes: I think that might facilitate the work of the committee if the Clerk can figure out a wording. I would be quite prepared to move it.

Motion agreed to.

The Chairman: So now you are available for questioning Dr. Meltz. Jim, you are first.

Mr. Hawkes: Thank you, and thank you Dr. Meltz. You have presented a rather lengthy presentation. I wish we had those documents in front of us because there is going to be some difficulty in recall.

I think I will just begin by a quick observation on Figure 4, and I wonder if you might put it back on the screen for us for just a second. It was the second slide which you brought forward. I am interested in the far right-hand corner, just above the line "sources of vacancies." Issue is a critical kind of concept for the work of this committee. The first thing I would like to establish, is this a fairly traditional textbook type diagram relevant to the teaching of labour market programs? Is what we are dealing with a historical type?

Mr. Meltz: The concepts are fairly traditional but the diagram is not traditional, at least is not traditional yet. This is an adaptation I made in an article published in 1976 from an earlier version which appeared, I guess, in the late sixties, prepared by Charles Holt in the United States. The textbooks, no. A lot of the concepts are there. I tried to pull it together in diagrammatic form to present how the market operates. So the answer is yes and no.

[*Translation*]

nes, M. Walter Pitman, le professeur Beausoleil, Valaskakis . . .

M. Tobin: Cela ne sert peut-être à rien. Vous avez probablement tous dû recevoir un dépliant d'information, peut-être même une invitation. Je sais que personnellement, je n'étais pas libre.

Le président: Cela a été envoyé à titre personnel.

M. Tobin: A titre personnel, bien.

Le président: C'est une invitation à participer au groupe de travail.

M. Tobin: Je crois que le président doit y aller.

Le président: Vous êtes d'accord?

M. Hawkes: Je suis tout à fait d'accord mais comme nous n'aurons pas le quorum avant le mois d'octobre, je me demande si nous ne pourrions pas donner à notre président l'autorisation de prendre une décision si le cas se reproduisait dans l'intervalle.

Le président: Nous pourrions demander au greffier de s'en charger. Nous devons rencontrer le professeur Cousineau mercredi prochain. Si la Chambre ajournait, j'essayerais d'avoir le professeur Cousineau pour lundi ou mardi; nous lui avons posé la question la semaine dernière et je lui ai dit que je vous consulterais au sujet d'une nouvelle date. Peut-être accepteriez-vous d'adopter, avant la fin de la séance, une résolution générale qui nous permettrait de faire ce genre de choses pendant l'été.

M. Hawkes: Eh bien, pourquoi ne pas demander au greffier de rédiger une résolution dans ce sens? Je suis tout à fait prêt à la proposer.

La motion est adoptée.

Le président: M. Meltz, vous êtes maintenant prêt à répondre aux questions. Jim, vous commencez.

M. Hawkes: Merci, merci M. Meltz. Vous nous avez fait un exposé assez long et j'aimerais en avoir le texte car j'aurais peut-être du mal à me souvenir de tout.

Pour commencer, si vous pouviez remettre la figure 4 sur l'écran, j'ai quelque chose à dire à ce sujet; j'en ai pour une seconde. Il s'agissait de la deuxième diapositive. Ce qui m'intéresse se trouve à l'extrême droite au-dessus de la ligne «sources d'emplois vacants». Il me semble qu'il y a là un critère particulièrement important pour nous. Pour commencer, j'aimerais que vous me disiez si ce genre de diagramme est assez courant dans les manuels utilisés pour l'enseignement des cours sur le marché du travail? S'agit-il d'un modèle traditionnel?

M. Meltz: Les concepts sont assez courants mais le diagramme ne l'est pas, du moins pas encore. C'est une adaptation que j'ai faite d'un article publié en 1976 à partir d'une version plus ancienne qui datait, je crois, de la fin des années 60 et qui avait été préparée par Charles Holt aux États-Unis. Les livres de cours, non. Beaucoup de concepts ne sont pas nouveaux, j'ai essayé de les rassembler en un diagramme pour

[*Texte*]

• 1630

Mr. Hawkes: One of the concepts which surfaced in our last meeting just very briefly when we were dealing with the Economic Council of Canada report—and really in the last two or three minutes of your remarks, you have surfaced something similar. You talked about work sharing or job sharing—those were the words you brought up. But a question I asked the other night was worded somewhat as follows. Where in your profession and in your discipline do you account for what I think is a fast-emerging but relatively new phenomenon, that we have situations where very high wage rates lead to reduced working hours and therefore increased vacancies. The example I used was pipeline welders, who are reputed to earn something in excess of $6,000 a month and therefore there may be a tendency for them to work five, six, seven months of the year rather than twelve months of the year, and so they in essence are paid so much that they do half a job, and you need somebody else to do the other half of the job. I could not fit that into the right-hand corner of your diagram, and I wonder if your profession has not caught up with emerging trends or whether you disagree with me that such a trend is important and relevant.

Mr. Meltz: I think the concept is a traditional one, and I will relate it to this diagram in a minute. The concept is what is called a backward-bending supply curve of labour, which says that beyond a certain wage rate—the traditional view is that as the wage rate rises, people are prepared to offer more labour, more labour hours. But beyond a certain point, people start offering less. Why? Because they want to enjoy some of that increased income. I will not go into the technical terms, but they begin to work less because they want to spend some of that additional income and use the time to enjoy it.

So it is a very traditional concept. Pipeline welders are at a very high wage rate. There are very few other occupations in that category. But it is a very traditional notion. There are problems with it, and where it would come in would be not on the demand side, but on the supply, in the sense of job-seekers. And it is really another dimension of this diagram, which I cannot present here. It simply says that when the wage rate is very, very high, people will be prepared to work fewer hours.

Mr. Hawkes: I have the sense that a lot of skilled trades work considerably fewer hours today than they would have worked even a decade ago, or certainly 20 years ago. Part of those reduced hours is a consequence of increased efficiency and productivity. But part of it is simply that they are, through reduced hours, earning an income which is sufficient for their needs, however they define that as individuals. I think most of us in this room might have had experiences of that kind, with bricklayers, or carpenters, or a variety of groups in Canada, where they self-select themselves out of the labour market for increasing amounts of time because the time they are in it gives them sufficient income not to have to worry.

[*Traduction*]

donner une idée de la façon dont le marché fonctionne. La résponse est donc à la fois oui et non.

M. Hawkes: A notre dernière réunion, nous avons parlé très rapidement du rapport du Conseil économique du Canada, et ce que vous venez de dire me fait un peu penser à ce qui avait été dit alors. Vous avez parlé de partage du travail ou de partage des emplois, ce sont les termes que vous avez utilisés. Or, j'avais déjà posé une question un peu semblable la dernière fois. D'après votre expérience quelle est la raison de ce phénomène relativement nouveau, mais qui gagne de plus en plus de terrain, et qui veut que des salaires très élevés provoquent une diminution des heures de travail et, par voie de conséquence, une augmentation du nombre d'emplois vacants. J'avais pris l'exemple des soudeurs de pipeline qui, dit-on, gagnent plus de $6,000 par mois, ce qui les encourage à ne travailler que cinq, six, ou sept mois par an au lieu de douze puisque leur salaire est tel qu'un demi-emploi leur suffit. Évidemment, l'autre moitié du travail doit être faite par quelqu'un d'autre. Je n'arrive pas à concilier cela avec la partie droite de votre diagramme et je me demande si les membres de votre profession ne se sont pas ralliés à ces nouvelles tendances; d'un autre côté, vous n'êtes peut-être pas d'accord et vous ne donnez peut-être pas à cette nouvelle tendance l'importance que je lui accorde.

M. Meltz: Je crois que c'est un concept traditionnel et dans un instant je ferai le lien entre ce concept et le diagramme. C'est le concept de ce qu'on appelle la courbe régressive de l'offre de main-d'œuvre. Traditionnellement, on savait que l'augmentation des salaires provoquait une augmentation de l'offre de main-d'œuvre, d'heures de main-d'œuvre. Or, on s'aperçoit qu'au-delà d'une certaine augmentation l'offre redescend. Pourquoi? Parce que les gens veulent avoir le temps de profiter de l'accroissement de leurs revenus. Je ne veux pas me lancer dans un exposé technique, mais les gens commencent à travailler moins parce qu'ils veulent avoir le temps de dépenser leurs revenus supplémentaires, d'en profiter.

C'est donc un concept très traditionnel. Les soudeurs de pipeline ont un salaire excessivement élevé. Il n'y a pas tellement d'autres occupations dans la même catégorie. Mais c'est une notion très traditionelle, qui pose d'ailleurs des problèmes, non pas du côté de la demande, mais du côté de l'offre, du côté des demandeurs d'emplois. Nous abordons là un autre aspect de ce diagramme que je ne veux pas développer. On observe seulement que lorsque les salaires sont excessivement élevés, les gens acceptent de travailler moins longtemps.

M. Hawkes: J'ai l'impression que dans beaucoup de professions spécialisées les gens ont beaucoup moins d'heures de travail qu'il y a dix ans seulement et, en tout cas, qu'il y a vingt ans. On peut attribuer une partie de cette réduction à une augmentation de l'efficacité et de la productivité, mais également en partie au fait que les gens peuvent gagner en moins d'heures un revenu suffisant—quelle que soit la définition que chacun donne au mot «suffisant». La plupart d'entre nous avons déjà dû nous en apercevoir avec les maçons, les menuisiers dont nous avons pu avoir besoin, toute une série de professions dont les membres choisissent de quitter le marché

[*Text*]

Mr. Meltz: It certainly could happen and it is quite consistent with theory. This gets back to the problem of data: we do not know.

Mr. Hawkes: There are no studies which bear on that issue that you are aware of?

Mr. Meltz: That is right. There are no sources on hours by occupation that I can think of right now. There are overall hours, and the wage-rate survey gets at standard hours. But for actual hours by detailed occupation, other than the decennial census, I cannot think of one offhand. I shall think about it afterwards. But other than the decennial census, I cannot think of a survey and so it is an interesting question.

• 1635

There was an article in the *Labor Review* in the United States a few years ago, a type of observation like that stating in general that blue collar workers', average hours have decreased, but that with white collar workers and professionals, they had increased, so that you are getting a number of different trends. One could explain whether it is because standard hours are set in the blue collar whereas in the while collar, one can work as long in certain areas as they want, so that people may tend in some areas rather than to work less, to work more. The theory is that it depends on your preference in relation to work and leisure.

The problem is that we really do not know. There are cases, and one can think of cases like that. On the other hand, whether these are just isolated cases or whether these are actual trends we do not know because we do not have the data to really find out. Again, if we really want to understand what is happening, we have to take an over-all look at what are the data that we need in terms of formulating a picture of where we are now, let alone where we are going. That type of data we do not have.

Mr. Hawkes: That is certainly relevant to the work of this group and I would expect us utlimately to have recommendations that deal with the creation of an adequate data base. So, as you get other thoughts, you might feed them to the committee.

I would like to switch to your tool and diemakers project. It is the first example that has come to our attention of concrete, specific occupational group where somebody has gone in and tried to gather data and forecast, I assume.

Mr. Meltz: To analyze. To analyse what has happened. The forecasting is really a separate exercise. But anyway, it is really to analyse what has happened over the last decade and a half. And it also—and I just give a brief thumbnail sketch—the document runs to 120 pages but it brought in also the question of training output and immigration, wage rates and industrial distribution, etc.

Mr. Hawkes: What was the methodology that you employed? Were you doing interviews? Were you sending out written surveys? How did you gather the data for this?

[*Translation*]

du travail pendant des périodes de plus en plus longues parce que leur revenu est suffisant et qu'ils n'ont pas d'inquiétudes.

M. Meltz: C'est fort possible, et c'est tout à fait conforme à la théorie. Cela nous ramène aux problèmes des données: nous ne savons pas.

M. Hawkes: A votre connaissance aucune étude n'a été faite à ce sujet?

M. Meltz: Exactement. Nous n'avons pas de données sur les heures de travail par occupations, du moins pas que je sache. Nous avons des données sur l'ensemble des heures de travail et les enquêtes sur les salaires, qui portent sur les heures de travail normales. Mais hormis le recensement décennal je ne vois aucune donnée sur le nombre d'heures par occupations. J'y réfléchirai plus tard, mais à part le recensement décennal, je ne vois rien d'autre. C'est donc une question intéressante.

Dans la revue américaine *Labor Review*, dans un article paru il y a quelques années, l'auteur observait qu'en général la moyenne des heures de travail des cols bleus avait diminué mais que celle des cols blancs et des professionnels avait augmenté; on constatait donc plusieurs tendances. On peut penser que cela est dû au fait que les cols bleus ont un horaire fixe tandis que dans certains secteurs les cols blancs peuvent travailler aussi longtemps qu'ils le souhaitent et que certains ont tendance à travailler plus longtemps. La théorie veut que cela dépende des préférences individuelles: travail ou loisirs.

Le problème, c'est qu'en réalité nous n'en savons rien. On peut toujours citer des cas à l'appui de l'une ou l'autre théorie, mais reste à savoir s'il s'agit de cas isolés ou de tendances véritables. Cela, nous ne le savons pas parce que nous n'avons pas de données. Je le répète, si nous voulons comprendre ce qui se produit, nous devons faire la liste exhaustive des données dont nous avons besoin pour nous faire une idée de la situation actuelle, pour ne rien dire de l'avenir. Ce sont ces données-là que nous n'avons pas.

M. Hawkes: Cela est au cœur même des préoccupations de notre comité et j'imagine que nous finirons par formuler des recommandations pour la création d'une base de données suffisante. Si vous avez d'autres idées, n'hésitez pas à nous en faire part.

Je passe maintenant à votre étude sur les outilleurs-ajusteurs. C'est le premier cas que nous ayons trouvé d'un groupe spécifique de travailleurs au sujet duquel on a essayé de rassembler des données et, j'imagine, de faire des prévisions.

M. Meltz: D'analyser. D'analyser ce qui s'est produit. L'aspect prévision est un exercice assez distinct. Quoi qu'il en soit, il s'agit surtout d'analyser ce qui s'est produit depuis quinze ans. Je vais vous dire très rapidement de quoi il s'agit. C'est un document de 120 pages mais on y aborde également la question des réalisations en matière de formation et d'immigration, celle des salaires, de la répartition industrielle, etc.

M. Hawkes: Quelle méthode avez-vous suivie? Avez-vous procédé par interviews, par sondages, par correspondance? Comment avez-vous rassemblé ces données?

[*Texte*]

Mr. Meltz: In two main ways. The first was to pull together available statistical data, and that meant both published data and data that we were kindly provided with by a number of agencies, including Employment and Immigration, Labour Canada and Statistics Canada, to mention just a couple. So one was trying to pull together all of the data that would relate to what was happening among tool and diemakers, in the labour market for tool and diemakers. The second was through interviews with over a dozen and a half firms. Some were more detailed and some were less detailed but it ranged almost up to 24. Related to that were discussions with employment officers and employment counsellors in Canada employment centres on what was happening to jobs and people in this labour market.

Mr. Hawkes: You said 24 firms?

Mr. Meltz: Well, it depends on what depth. In terms of the more detailed one it was over a dozen, and then there were more than 10 that we had a mini-interview schedule to get an impression of what was happening. And really, the idea was to go beyond the data. In other words, the diagram that it projected was based on the data and then the question was to go behind the data, and that was with the interviews with both employers and Canada employment centre people.

Mr. Hawkes: So the diagram you put on the board for us was essentially the matching of job registrants in Canada manpower centres with job vacancies? Is that what we saw?

Mr. Meltz: That is right. That was one. In the report there is a second for which I did not have time to prepare a transparency that also compared job applicants with job vacancy data. The problem is that Canada Employment Centres vacancies only pick up a portion in this particular market of total vacancies, but it is a portion that fluctuates. When demand is low the numbers are very similar; when demand is high, for example, the Canada Employment Centres will have, say, 225 vacancies whereas the Job Vacancy Survey showed over 500 vacancies. So there were differences in fluctuations and generally the number in the Job Vacancy Survey was greater than that of the Canada Employment Centres which is not surprising. In other words, one way of looking for people is through Canada Employment Centres but you may also advertise in newspapers, put a sign up on the gate, there is a lot of recruiting through friends, the union may be notified—but there is not a union that specifically represents tool and die makers, they are included in, I guess, two main ones, the UAW and the steel workers. So there are a variety of sources, only one of which is the Canada Employment Centres, and when demand is very buoyant the Canada Employment Centres only pick up a portion, because if you place one order and you cannot get it filled, you are not going to go back and say, well, I did not get two people yesterday, now I want five people, so you do not go back, at least not at that point in time. The figures I have plotted really were drawn from a variety of sources, also unemployment insurance, recipients of unemployment benefits, and examinations—without names, just the number—the number of people looking for work in Canada

[*Traduction*]

M. Meltz: Principalement de deux façons. Pour commencer, nous avons regroupé les données statistiques disponibles, les données publiées et les données qui nous ont été fournies gracieusement par un certain nombre d'organismes, y compris l'Emploi et l'Immigration, Travail Canada, Statistique Canada, pour n'en citer que quelques-uns. Il s'agissait donc, pour commencer, de regrouper toutes les données relatives aux outilleurs-ajusteurs et au marché du travail des outilleurs-ajusteurs. Ensuite, nous avons interviewé les représentants de près de deux douzaines d'entreprises, parfois très en détail, parfois de façon moins approfondie. Ensuite, nous avons parlé à des responsables de l'emploi et à des conseillers de l'emploi des Centres d'emploi du Canada. Nous leur avons demandé de nous parler de l'emploi et des gens sur ce marché du travail.

M. Hawkes: Vous avez parlé de 24 firmes?

M. Meltz: Oui, mais pas toutes au même degré. Nous en avons interviewé très en détail plus d'une douzaine, et pour plus de dix autres, nous nous sommes contentés de recueillir une impression de ce qui se passait. En fait, nous voulions dépasser le cadre des données. Autrement dit, le diagramme que nous en avons tiré est fondé sur les données, puis les questions vont au delà des données, elles sont le résultat de ces interviews avec les employeurs et les gens des Centres d'emploi du Canada.

M. Hawkes: Le diagramme que vous nous avez projeté contenait donc en fait les inscrits au centre de main-d'œuvre du Canada en regard des postes vacants? C'est bien ce que nous avons vu?

M. Meltz: Exactement, c'était l'un des diagrammes. Dans le rapport, vous en avez un second que je n'ai pas eu le temps de transcrire sur diapositive et qui compare également les données relatives à ceux qui cherchent du travail et aux postes vacants. Le problème, c'est que les postes vacants inscrits aux Centres d'emploi du Canada ne sont qu'une partie de l'ensemble des postes vacants sur le marché, et une partie variable. Lorsque la demande baisse, les chiffres sont très comparables; lorsque la demande augmente . . . il peut arriver, par exemple, que les centres d'emploi du Canada aient 225 postes vacants quand l'Enquête sur les postes vacants indique plus de 500 postes vacants. Il y a donc des écarts et, en général, les chiffres de l'enquête sont plus élevés que ceux des Centres d'emploi du Canada, ce qui n'est pas surprenant. Autrement dit, vous pouvez vous adresser aux Centres d'emploi du Canada pour trouver des employés, mais vous pouvez également faire de la publicité dans les journaux, mettre une pancarte sur votre façade ou vous adresser à des amis, avertir le syndicat éventuellement; mais je précise qu'il n'y a pas de syndicat des outilleurs-ajusteurs, ceux-ci sont inscrits surtout à l'UAW et au Syndicat des travailleurs de l'acier. Les Centres d'emploi du Canada ne sont donc qu'une possibilité parmi plusieurs autres. Lorsque la demande est très soutenue, les centres d'emploi du Canada n'en voient qu'une partie parce que les gens ne sont pas portés à s'y adresser à nouveau quand la veille ils n'ont pas obtenu ce qu'ils voulaient, en tout cas pas tout de suite. Les chiffres que j'ai concoctés ont été tirés, en réalité, de plusieurs sources, les statistiques sur l'assurance-chômage, sur les bénéficiaires de prestations d'assurance-chômage, sur les

[*Text*]

Employment Centres, et cetera, and, as well, wage. I can give you a list in detail, but that is the main outline.

• 1640

Mr. Hawkes: You suggested that the horizontal line would move down . . .

Mr. Meltz: That is right.

Mr. Hawkes: . . . if you were really talking about a supply of well-trained people.

Mr. Meltz: That is right.

Mr. Hawkes: What, in your methodology, enabled you to reach that conclusion? Were you interviewing people registered at Canada Manpower Centres? Is that how you got the data? How did you get it?

Mr. Meltz: I will tell you how. There were two ways. The first was from the use of the other set of data on vacancies, and that was by just changing registrants at Canada Employment Centres to Job Vacancy Survey data. This will not show up in the record, but if you can see this from there the one on the left is the one I projected, the one on the right is using job vacancy survey data, and you can see a larger portion above the line.

Mr. Hawkes: Job Vacancy Survey data?

Mr. Meltz: That is the data that was acquired when they actually went into firms and asked them, how many vacancies do you have for tool and die makers? That is what I call the late and, at least on my part, lamented survey.

Mr. Hawkes: The supply line is at the same point and it is the demand curve that has changed, is that right?

Mr. Meltz: That is right. That is exactly the point.

Mr. Hawkes: I thought in your testimony you said that you examined people on the supply side and discovered that they were not really and truly tool and die makers.

Mr. Meltz: That is right.

Mr. Hawkes: So now that you did that . . .

Mr. Meltz: The second step was to have a better measure of vacancies, which lowered this line or raised the shortage portion, if you want to define this as a shortage.

The third step was to say, okay, we have looked at demand, let us look at supply. Unfortunately, there is no way of knowing, for a year ago or five years ago, who were the people looking for work. This is a major problem area, but in terms of this we know how many people were recorded as unemployed and looking for work in Canada Employment Centres; we do not know their qualifications, that data, that information is lost. All we could do was to say, okay, let us look at the current information. I found, when I talked to the counsellors, that what they would do was bring out the files and they would say, oh, yes. You would look at them: 20—21—22—23-year olds, no experience as tool and die maker, would like to become an apprentice tool and die maker. The problem is that the Canadian Classification and Dictionary of Occupations

[*Translation*]

concours . . . je n'ai pas cité de noms, je me suis occupé uniquement du nombre de personnes qui s'adressaient aux centres d'emploi du Canada pour trouver du travail. Je peux vous donner une liste détaillée, qui contient également les salaires, mais je viens de vous en dire l'essentiel.

M. Hawkes: Vous avez dit que la ligne horizontale allait redescendre . . .

M. Meltz: Exactement.

M. Hawkes: . . . s'il y avait une offre de travailleurs hautement spécialisés.

M. Meltz: Exactement.

M. Hawkes: Par quelle méthode parvenez-vous à cette conclusion? Avez-vous interviewé des gens enregistrés aux Centres de main-d'œuvre du Canada? Comment avez-vous obtenu ces données?

M. Meltz: Je vais vous expliquer. J'ai suivi deux méthodes. Pour commencer, je me suis servi de l'autre série de données sur les postes vacants; il suffit de faire passer les inscrits des Centres d'emploi du Canada aux listes de l'Enquête sur les emplois vacants. Cela n'apparaît pas dans les dossiers, je ne sais pas si vous voyez d'où vous êtes, mais à gauche, vous avez mes prévisions et, à droite, on se fonde sur les données de l'Enquête sur les emplois vacants. Et vous voyez que la proportion augmente au-dessus de la ligne.

M. Hawkes: Les données de l'Enquête sur les emplois vacants?

M. Meltz: Ce sont les données recueillies quand on est allé dans les entreprises pour leur demander directement combien de postes d'outilleurs-ajusteurs ils avaient de libres. Il s'agit d'une enquête—à mon avis malheureusement—défunte.

M. Hawkes: La ligne de l'offre est au même endroit et c'est la courbe de la demande qui a changé, n'est-ce pas?

M. Meltz: Exactement. C'est justement ça l'important.

M. Hawkes: Je croyais vous avoir entendu dire que vous vous étiez aperçu que les gens qui se rangeaient du côté de l'offre n'étaient pas vraiment des outilleurs-ajusteurs.

M. Meltz: C'est exact.

M. Hawkes: Alors, quand vous vous êtes aperçu de cela . . .

M. Meltz: Il s'agissait ensuite de mieux mesurer les postes vacants, ce qui a fait baisser cette ligne, ou encore remonter la partie pénurie—si l'on peut parler de pénurie.

Troisièmement, nous nous sommes dit, bon, nous avons vu la demande, nous voyons maintenant l'offre. Malheureusement, il est impossible de retrouver aujourd'hui les gens qui cherchaient du travail il y a un an ou il y a cinq ans. C'est un problème majeur, et nous savons tout de même combien de personnes étaient considérées comme des chômeurs et cherchaient du travail dans les Centres d'emploi du Canada. Nous ne connaissons pas leurs qualifications, ces données-là sont perdues. Nous étions forcés de nous contenter des informations courantes. Quand j'ai parlé aux conseillers, ils me sortaient les dossiers et me disaient: ah oui, ils ont 20 ans, 21, 22, 23 ans, aucune expérience, mais ils souhaitent devenir des apprentis outilleurs-ajusteurs. Le problème c'est que le manuel de classification canadienne et le dictionnaire des occupations, regrou-

[*Texte*]

includes in the same category, "tool and die maker", fully-trained tool and die makers, journeymen, and untrained people who are apprenticing or, in the case of Canada Employment Centres, who would like to apprentice, so the data problems are rough. This may be part of another interesting thing about tool and die that the study produced. Between 1931 and 1941 the number of people listed as tool and die makers—that means fully trained and apprenticing—more than doubled in Canada. It went up from something like 2,800 to 5,400. I think that is Ontario. Anyway, it more than doubled in a decade, which meant really we are talking about the latter part of the thirties, the beginning of the war. Of that increase of 3,300, more than doubling, all but something like 260 came from domestic sources. We were able to train or at least introduce them to training because almost half of that increase was made up of people who were 14 to 24 years of age so that when the need was there, suddenly we were able to train.

Mr. Hawkes: I do not want to take up all the time . . .

• 1645

The Chairman: I was going to transfer to another questioner right now.

Mr. Hawkes: Can I make just one short little summary?

The Chairman: Sure.

Mr. Hawkes: You leave me with the dilemma with several dilemmas. I wanted to ask whether the people who succeed at the apprenticeship level are registered. Let us just take some small numbers. If there are 1,000 tool and die makers employed in Ontario, but 2,000 people have passed an apprenticeship program in the last 20 years, then we can conclude that the supply is out there and somehow it is not being attracted, which gives us a different set of recommendations than if the supply is not out there.

Mr. Meltz: Right. That is a very important point because one of the things that showed up was the tremendous outflow of people from tool and die—Again there is a data problem. What I was able to compare was 1961 and 1971. Either through training or immigration we brought in or trained 40 per cent of the number we had in 1961 and yet there was almost no change in the number of tool and die makers between 1961 and 1971; in other words, even allowing for turnover. I have an estimate in the report, showing that there was a much greater outflow than one would have expected from normal turnover, so the answer to your point is yes, there appears to be far more out there than are actually working.

Employers told me that one of the reasons is that tool and die makers are excellent to be recruited into managerial positions. They have technical skills and they are able to supervise tool and die work, and move in other managerial positions.

[*Traduction*]

pent dans une même catégorie les «outilleurs-ajusteurs», les outilleurs-ajusteurs spécialisés, les journaliers, et les ouvriers non spécialisés qui sont des apprentis ou bien, et c'est le cas des inscrits aux Centres d'emploi du Canada, qui voudraient le devenir. Les problèmes de données ne sont donc pas simples. Voilà un autre fait intéressant appris au sujet de l'outillage-ajustage par l'entremise de l'étude. Entre 1931 et 1941 le nombre de personnes inscrites comme outilleur-ajusteur, c'est-à-dire, celles ayant complètement terminé leur formation et les apprentis—a plus que doublé au Canada. Le nombre total est passé de quelque 2,800 à 5,400. Je crois que ce sont les chiffres pour l'Ontario. De toute façon, le nombre a plus que doublé dans les dix ans nous menant à la fin des années 1930, le début de la guerre. De cette augmentation de 3,300, plus du double du total en 1931, environ 260 seulement venaient de sources nationales. Nous avons pu les former ou au moins commencer leur formation puisque presque la moitié de cette augmentation comprenait des jeunes d'entre 14 et 24 ans; lorsque le besoin s'est fait sentir, soudain nous avons pu les former.

M. Hawkes: Je ne veux pas utiliser tout le temps disponible . . .

Le président: J'avais l'intention de passer tout de suite à un autre intervenant.

M. Hawkes: Puis-je faire seulement un court résumé?

Le président: Bien sûr.

M. Hawkes: Vous me laissez dans un dilemme . . . dans plusieurs dilemmes. Je voulais demander si les gens qui réussissent au niveau de l'apprentissage sont certifiés. Prenons des chiffres à titre d'exemple. Si 1,000 outilleurs-ajusteurs sont employés en Ontario, mais que 2,000 ont réussi un programme d'apprentissage au cours des vingt dernières années, nous pouvons en conclure que l'offre existe mais n'est pas attirée pour une raison ou une autre; cela nous mènerait à faire des recommandations différentes que si l'offre n'existait pas.

M. Meltz: Oui. C'est un aspect très important, puisqu'une des choses qu'on a déterminée était le départ d'énormément de gens de l'outillage-ajustage . . . Là encore il y a le problème de manque de données. J'ai pu comparer les années 1961 et 1971. Par la formation et l'immigration nous avons fait entrer ou formé 40 p. 100 du nombre d'outilleurs-ajusteurs disponibles en 1961; toutefois, entre 1961 et 1971 il n'y a presque pas eu de changement dans le nombre total d'outilleurs-ajusteurs. Et c'est vrai, même si on tient compte du roulement. Mon rapport contient une estimation montrant que beaucoup plus de personnes ont quitté ce métier que le seul roulement normal ne peut expliquer; la réponse est donc affirmative, il semble que le nombre d'outilleurs-ajusteurs est supérieur à celui de ceux qui pratiquent ce métier.

Des employeurs m'ont dit que cela pouvait s'expliquer en partie par le fait que les outilleurs-ajusteurs sont d'excellents candidats pour les postes de gestion. Ils ont des connaissances techniques et sont capables de surveiller l'outillage-ajustage et de passer par la suite à d'autres postes de gestion.

[*Text*]

That is where analysing the market is useful. There was a large outflow. Now, how much of that was to emigration, I do not know. I do not have the data. Since the study focused on Ontario, some may have been moving to outside Ontario; some may have moved to the States, some back to Europe, but the point was that there was a lot of outflow. Some of it was to other positions within firms, but clearly there were people who were trained and one of the conclusions is that the wage rates were not high enough to attract it. You could earn more in some cases as an unskilled labourer in a large firm than you could as a trained tool and die maker in a smaller firm.

The Chairman: I would like to move on to *Monsieur Marceau*. Unless you are bilingual, you might want to use the translation. Before I do that—following the advice of Mr. Hawkes, the clerk drew up the following motion:

> That with the approval of the Chairman, members of the Committee be authorized to attend from time to time during the Parliamentary recess, seminars, conferences and meetings concerning the Committee's Order of Reference and that the necessary staff do accompany the members on such occasions.

Mr. Hawkes: I so move.

The Chairman: This was, in case we are adjourned to do the same thing as you did for me today for others, if you are invited to conferences and so on.

Motion agreed to.

The Chairman: Okay, Monsieur Marceau.

• 1650

M. Marceau: Merci, monsieur le président. Monsieur le professeur, je pense que vous nous avez donné des informations très intéressantes et très utiles pour le travail de notre Comité.

Je voudrais savoir si vous-même, ou des gens avec qui vous travaillez, avez fait des études sur les programmes de mobilité. Je pense que nous avons récemment aboli en grande partie au niveau gouvernemental, les programmes de mobilité parce qu'ils ne s'avéraient pas rentables.

Autrement dit, les études semblent prouver que, même si on ne paie pas les frais de déménagement, les gens vont déménager quand même s'ils ont trouvé un emploi intéressant.

Est-ce que vous pouvez me donner vos commentaires sur l'importance des programmes de mobilité? Estimez-vous qu'ils sont utiles ou croyez-vous qu'ils doivent être remplacés? Pourrais-je obtenir vos commentaires sur cette question?

Mr. Meltz: There is no one in our centre who has done studies on mobility. I think the person who has probably done the most is Professor John Vanderkamp at the University of Guelph. If my recollections is correct, his studies showed there was substantial return mobility which, I think, is consistent with the point you have raised.

[*Translation*]

Voilà un domaine où l'analyse du marché est utile. Beaucoup ont abandonné le métier. Je ne sais pas quelle part de ces départs attribuer à l'émigration. Je n'ai pas les données. Étant donné que l'étude portait sur l'Ontario, il est possible que certains aient quitté l'Ontario; que certains soient retourné aux États-Unis ou en Europe, mais l'important c'est qu'il y a eu beaucoup de départs. Certains de ces départs correspondaient à des mutations à l'intérieur des sociétés, mais il est certain qu'il y avait suffisamment de personnes formées, et on peut en conclure, entre autres, que les salaires n'étaient pas suffisamment élevés pour les attirer. Il est parfois possible de gagner plus en tant qu'ouvrier non-spécialisé au sein d'une grosse entreprise qu'en tant qu'outilleur-ajusteur qualifié dans une petite entreprise.

Le président: J'aimerais donner la parole à M. Marceau. A moins que vous ne soyez bilingue, vous aurez peut-être besoin d'utiliser la traduction. Avant de ce faire, d'après les conseils de M. Hawkes, le greffier a rédigé la motion suivante:

> Que les membres du Comité soient autorisés, avec l'approbation du président, d'assister de temps à autre au cours de l'intersession parlementaire à des colloques, conférences et réunions ayant trait à l'ordre de renvoi du comité, et que le personnel nécessaire les accompagne.

M. Hawkes: J'en fait la proposition.

Le président: Si la Chambre ajourne, cette motion nous permettra de faire pour d'autres ce que vous avez fait aujourd'hui pour moi, si vous recevez des invitations à des conférences et ainsi de suite.

Motion adoptée.

Le président: Très bien, monsieur Marceau.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman. Professor Meltz, I think that you have provided very interesting information which will be most useful for the work of our Committee.

I would like to know whether you or the people with whom you work have done studies on mobility programs. I think that at the governmental level we recently abolished the majority of our mobility programs because they did not prove to be economical.

In other words, studies seem to show that even if moving expenses are not paid, people will still move if they find an interesting job.

Can you give me your feelings on the importance of mobility programs? Do you think they are useful or do you think they should be replaced? May I have your comments on this issue?

M. Meltz: Dans notre centre, personne n'a fait d'études sur la mobilité. Je crois que c'est probablement le professeur John Vanderkamp de l'université de Guelph qui en a fait le plus. Si je me souviens bien, ses études démontraient qu'il y avait beaucoup de mobilité à rebours; je crois que cela rejoint ce que vous avez dit.

[*Texte*]

I have not got details about the role of that particular program. I knew there were problems with it. There was the question of whether it really, in some cases, basically simply provided the subsidy to firms which, if that subsidy was not there, would simply go out and do the recruiting. There were specific examples where this had in fact showed up, and where the program had been cut back prior to what you suggest. I would not want to comment on the specific program so much as on the concept of mobility. I guess what disturbs me is whether there have been as many attempts to recruit from other parts of the country as from outside. I think the Government of Alberta, I believe, has an office in Toronto now to do some recruiting.

The question is whether, in general, there have been efforts to recruit within the country and what role programs like this have played in it. I have not conducted any studies on this, but I think it is an area one would certainly not want to discourage. I know there are problems; do you want to de-populate certain areas? It is a very contentious issue, but what information does one want to provide and is that information being provided to enable people who would like to, to work in other areas?

Now, there are clearance procedures for jobs through Canada Employment Centres, that when jobs cannot be filled locally, they are cleared to other areas. The question I would raise—I cannot answer it here—is whether those efforts are sufficient to enable, and it is a two-way process, people who have skills that may want to look elsewhere. The reverse is true of employers that may be seeking certain skills that are available, whether they—and I guess this would border on the work of DREE—are able to move into areas where there are people.

I think you would want to consider mobility in connection with employment location, because they are almost two sides of a coin. I would not go so far as to say that that be re-introduced, but I would not rule out the concept of doing something. However, I think it should be seen in a larger picture. What is the objective?

• 1655

I think perhaps this is the work of the task force and of other groups; in identifying when we are going, the question of mobility is an important question, and I would want to answer it in terms of how it fits into the over-all objectives, and also who should be involved, because it is more than just government, it is a question of firms themselves and what assistance is given to them. Maybe the start might be to encourage them and to provide some background assistance, rather than simply moving people.

M. Marceau: Je pense que dans le domaine du recrutement il existe, semble-t-il, de la discrimination qui serait basée sur l'âge, le sexe, les études et la langue. Autrement dit, il y aurait des critères de discrimination au niveau de l'embauche. Est-ce que vous pensez que ces questions de l'âge, des études, de la

[*Traduction*]

Je ne suis pas entré dans les détails du rôle de ce programme. Je savais qu'il présentait des problèmes. Dans certains cas, on se demandait si le programme ne fournissait pas tout simplement des subventions aux entreprises qui, si la subvention n'existait pas, auraient quand même fait leur recruitement. Il y avait des exemples précis où le programme avait été réduit avant même les raisons que vous avez invoquées. Je préférerai parler du concept de la mobilité plutôt que de ce programme précis. J'aimerais savoir si on a véritablement fait autant de tentatives de recrutement dans d'autres régions du pays qu'à l'étranger. Je crois que le gouvernement de l'Alberta a un bureau de recrutement à Toronto.

En général, la question est de savoir s'il y a véritablement eu des efforts de recrutement interne, et quel a été la portée des programmes de ce genre. Je n'ai pas fait d'étude mais je ne crois pas qu'il faille décourager la mobilité. Je sais que des problèmes existent; veut-on, par exemple, dépeupler certaines régions? C'est une question très contentieuse, mais quels renseignements veut-on fournir, et sont-ils fournis en vue d'aider les gens qui voudraient travailler ailleurs à réaliser ce désir.

Lorsque des postes ne peuvent être comblés au niveau régional, les centres d'emploi du Canada disposent des procédures les autorisant à combler ces postes à partir d'autres régions. La question que je poserai et à laquelle je ne peux donner de réponse ici, est la suivante: ces efforts suffisent-ils pour permettre aux gens ayant des compétences et voulant travailler ailleurs de le faire? Ce processus va dans les deux sens. Il s'applique en sens inverse aux employeurs qui cherchent peut-être des compétences disponibles et qui voudraient déménager leurs entreprises vers les endroits où il y a des ouvriers qualifiés—je suppose que cela s'approche du travail du MEER.

Je crois donc qu'il faudrait étudier la mobilité par rapport aux possibilités d'emploi; ce sont presque les deux côtés d'une même médaille. Je n'irai pas jusqu'à proposer qu'on réintroduise ce programme, mais je crois pas qu'il faille abandonner l'idée de faire quelque chose. Toutefois, je crois qu'il faut mettre dans un contexte plus large: quels sont les objectifs?

Je crois que c'est peut-être çà le travail de ce groupe de travail et d'autres groupes; dans l'établissement de notre orientation, la question de la mobilité est importante; je voudrais qu'on y réponde par rapport à son rôle parmi les objectifs globaux et en disant qui devrait y participer, car il ne s'agit pas uniquement du gouvernement mais également des entreprises elles-mêmes et de l'aide qu'on leur fournit. Il faudrait peut-être commencer en les encourageant et en leur fournissant certains renseignements plutôt que de simplement déplacer les gens.

Mr. Marceau: It seems to me that there may be discrimination based on age, sex, education and language in the recruitment area. In other words, that there may be discriminatory criteria at the hiring level. Do you think that age, education, language and sex constitute barriers? And according to any

[*Text*]

langue et du sexe constituent des barrières? Et avec l'expérience que vous pouvez avoir ou les études que vous avez faites, estimez-vous que ce genre de discrimination peut avoir une influence sur la situation actuelle?

Mr. Meltz: The age question comes up in terms of apprenticeship. One of the comments that was made was that we really do not encourage younger people to begin the apprenticeship process at an early enough age and the result is that clearly the wage requirements are such that often it is less attractive, because there is a price to be paid. One of the comments was that we really should encourage people to enter apprenticeship programs at an earlier age than we do now.

The Chairman: At what age?

Mr. Meltz: I think now, in terms of federal assistance, it is, what one, year after schooling leaving age? Is that it? It would be 17 or 18.

The Chairman: What would you recommend?

Mr. Meltz: The average that was suggested was that it is often in the early twenties that people enter the apprenticeship program, whereas it should be in the mid to late teens.

The Chairman: Fifteen, sixteen?

Mr. Tobin: Fresh out of high school.

Mr. Meltz: In that range.

Mr. Tobin: I take it the point you are making is that in the twenties a lot of people already have the responsibility of family, housing, children, etcetera, and it is difficult to go down to that lower salary.

Mr. Meltz: That is the point, yes. I would not want to set a specific age, but one could. In other countries there are attempts much earlier, in the range of ages that you have suggested.

Mr. Marceau: Do they start earlier in Europe?

Mr. Meltz: Yes, that is my impression, that it starts much earlier in Europe, and it is a more formalized program. When I was in Sweden 10 years ago they had programs in grade 8 where students spent two or three weeks in whatever job they wanted, just to get experience and begin to think about careers. We have nothing approaching that, in fact, the whole concept, and this is a very touchy subject, of the linkage between jobs and education. But yes, it is at a much earlier age there, that is my understanding.

Again, there is the question of what statistics. There are data problems, so it is harder to analyse this. The apprenticeship records, at least in Ontario, simply show name of person and then company and date on which they started and date on which they completed. There is nothing on age or any breakdown, and so one would have to do an in-depth survey, which I was not able to do.

So one answer to your question is that, in terms of apprenticeship, anyway, we really should look to beginning at a younger age, certainly younger than the early twenties and I

[*Translation*]

experience you may have or any studies you may have prepared, do you feel that this type of discrimination might have an impact on the present situation?

M. Meltz: Pour ce qui est de l'apprentissage, la question d'âge est importante. Selon, un des commentaires que nous avons entendus, nous n'encourageons pas réellement les jeunes à commencer leur programme d'apprentissage suffisamment tôt; étant donné les besoins qu'ont les jeunes plus âgés dans le domaine salarial, l'apprentissage est souvent moins attrayant, puisqu'il y a un prix à payer. On nous a fait remarquer que nous devrions réellement encourager les gens à commencer leur programme d'apprentissage à un plus jeune âge qu'à l'heure actuelle.

Le président: A quel âge?

M. Meltz: Je crois qu'à l'heure actuelle, pour ce qui est de l'aide fédérale, les programmes commencent un an après l'âge de départ de l'école. n'est-ce pas? C'est-à-dire à 17 ou à 18 ans.

Le président: Que recommanderiez-vous?

M. Meltz: On nous a dit qu'en moyenne les gens entament les programmes d'apprentissage vers la vingtaine. Ce devrait plutôt être au milieu ou à la fin de l'adolescence.

Le président: A 15 ou à 16 ans?

M. Tobin: Tout de suite en sortant de l'école secondaire.

M. Meltz: Vers cet âge-là.

M. Tobin: Je suppose que ce que vous voulez faire comprendre c'est que dans la vingtaine beaucoup de gens ont déjà la responsabilité d'une famille, d'une maison, d'enfants, etc; à ce moment-là, il est très difficile d'accepter un salaire réduit.

M. Meltz: Oui, c'est ce que je voulais dire. Je ne voudrais pas fixer moi-même un âge précis, mais cela pourrait se faire. Dans d'autres pays on fait des efforts avec des personnes beaucoup plus jeunes, dans la tranche d'âge que vous avez proposé.

M. Marceau: Commencent-ils plus tôt en Europe?

M. Meltz: Oui, j'ai l'impression que les programmes commencent plus tôt en Europe, et le programme est plus formel. Lorsque j'étais en Suède il y a 10 ans, il y avait des programmes en 8ième année permettant aux étudiants de passer deux ou trois semaines dans l'emploi de leur choix afin d'obtenir un peu d'expérience et de commencer à penser à une carrière. Nous n'avons rien de ce genre, et le lien entre les emplois et les études est un concept à manipuler avec délicatesse. Mais si je ne m'abuse, les programmes commencent beaucoup plus tôt.

Ici encore, il y a le problème du manque de statistiques. Il y a des problèmes de données, donc il est plus difficile d'analyser la situation. En Ontario, du moins, les dossiers d'apprentissage ne contiennent que le nom de l'apprenti, le nom de l'entreprise, la date de début et de fin d'apprentissage. Il n'y a aucuns détails sur l'âge des apprentis, et il serait donc nécessaire de faire une enquête en profondeur, ce que je n'ai pu faire.

Une réponse à votre question serait donc que pour ce qui est de l'apprentissage, du moins, nous devrions réellement étudier la possibilité de commencer jeune, plus jeune que le début de

[*Texte*]

would say middle to late teens at the latest. And that could be a combination of work and school. It can be some combination.

At the older age group one of the things that we are suggesting in this work and job sharing is the role of job sharing for older workers. Work sharing means that when there is an increase in unemployment you spread the work by having people cut back on their hours. Job sharing is really taking a job and dividing it up. In the case of older workers, one of the suggestions we make is that if there is a skill shortage then what you do is take someone who is older and who wants to work fewer hours—instead of all or nothing; you are in the labour force or you are out of the labour force—and that they, in a sense, be paired with or provide training for younger people who then begin to learn specific skills. So on the age question I think you have both the younger question and the question of older workers.

• 1700

The question of males and females in terms of discrimination. This may show up and this is a harder one, again, on the question of job sharing. One variant of this is part-time work, and the largest number of part-time workers are women. Including their other responsibilities, their preferences would suggest that they would prefer to work fewer hours. Now the question is whether employer expectations are really aware of or able to match this. So where you have people who might want to work fewer hours, do we really recognize that maybe jobs might be restructured, especially jobs that cannot be filled, to take account of people who want to work less than a full week? This would be the same for younger people who may be acquiring a skill and going to school, they may want to work less than a full week, and older people who want to reduce their hours. I do not think, perhaps specifically in the case of women, that this concept is fully recognized. Yes, in certain sectors; in sales part-time workers are recognized, in service. But in terms of job sharing, especially splitting up where it is relevant—and again this is a study we have completed and I can go into more detail—we attempted to look at areas where this might be possible, and perhaps awareness of these might be useful in terms of breaking down at least some barriers, whether you call it discrimination or lack of awareness, to increasing employment opportunities.

In terms of language, I myself have not really conducted studies on this. I think I have to really pass on that one. I do not know whether it is a problem or not. Most of my work deals more with macro studies so that I really cannot answer that one.

M. Marceau: Vous avez parlé, dans votre exposé, de l'insuffisance dans le domaine de l'offre. Je pense que nous avons constaté, les membres du Comité, que les prévisions, pour les années futures, étaient insuffisantes et qu'on n'avait pas les mécanismes appropriés pour prévoir le domaine de l'offre.

[*Traduction*]

la vingtaine, et à mon avis, au plus tard au milieu ou à la fin de l'adolescence. Le programme pourrait fusionner travail et école. On pourrait faire une sorte de combinaison.

Pour ce qui est des gens plus âgés, une des possibilités que nous proposons dans le partage d'emplois est le rôle du partage d'emplois pour les travailleurs plus âgés. Le partage d'emplois veut dire que lorsque le chômage augmente, on répartit le travail en réduisant les heures de travail des gens ayant des emplois. Le partage d'emplois n'est rien que la division d'un emploi. Pour ce qui est des travailleurs plus âgés, nous proposons, entre autres, en cas de pénurie de spécialistes, de prendre quelqu'un de plus âgé voulant faire moins d'heures, au lieu du tout ou rien, du: «nous faites partie de la population active ou vous n'en faites pas partie, et, plus ou moins, de l'associer à des jeunes ou de le charger de les former dans des domaines spécialisés prévus. Donc, pour l'âge il faut penser non seulement aux jeunes mais également aux moins jeunes.

Maintenant, la discrimination entre hommes et femmes. Ce problème se présente également dans le contexte du partage d'emplois, et cette fois-ci c'est peut-être plus dur à régler. Une variante du partage d'emplois est le travail à temps partiel; le plus important groupe de travailleurs à temps partiel est composé des femmes. Étant donné leurs autres responsabilités, elles préfèrent faire moins d'heures. Ce qu'il faut déterminer, c'est si les employeurs comprennent réellement ce désir ou s'ils peuvent le satisfaire. Dans le cas de ceux souhaitant faire moins d'heures, admettons-nous réellement la possibilité de restructuration des emplois, surtout des emplois difficiles à combler, pour tenir compte des gens qui ne veulent pas faire de semaine complète? La même chose pourrait s'appliquer aux jeunes qui vont à l'école, se spécialisent en même temps et qui voudraient peut-être ne pas travailler toute une semaine; il en va de même pour les plus âgés qui voudraient réduire leurs heures de travail. Surtout peut-être dans le cas des femmes, je ne crois pas qu'on reconnaisse tout à fait cette réalité. Évidemment, ce concept du travailleur à temps partiel existe dans certains secteurs comme par exemple celui de la vente et des services. Mais pour ce qui est du partage d'emplois, surtout de la division d'emplois lorsque c'est logique . . . encore une fois c'est une étude que nous avons terminé et je peux entrer un peu plus dans les détails . . . nous avons essayé d'étudier les domaines où ce concept pourrait être appliqué, et, leur définition permettrait d'abaisser au moins certaines des barrières, qu'elles se fondent sur la discrimination ou l'ignorance, à l'augmentation de possibilités d'emploi.

Pour ce qui est de la langue, je n'ai pas réellement fait moi-même d'études à ce sujet. Je crois qu'il est préférable que je m'abstienne. Je ne sais si c'est un problème ou non. Presque tout mon travail porte sur les études macro-économiques, et je ne peux donc répondre à cette question.

Mr. Marceau: In your statement, you spoke of shortages of supply. I think that the members of this committee have realized that forecasts for the coming year were inadequate and there were no appropriate mechanisms to forecast in that area.

[*Text*]

Parce que la plupart des études ou des mécanismes, du côté fédéral, visent à prévoir le domaine de la demande mais ne prévoient pas le domaine de l'offre.

Un argument nous est apporté, à savoir que le domaine de l'offre serait plutôt de juridiction provinciale. Est-ce que vous estimez que c'est un argument qui est valable ou croyez-vous que le domaine de la prévision de l'offre est un domaine qui est entièrement de juridiction fédérale? Y aurait-il plutôt une juridiction partagée entre le fédéral et le provincial? Ce qui, peut-être est de nature à causer des problèmes d'ordre pratique?

Mr. Meltz: I think it is a shared jurisdiction in the sense that the way things have operated, with education being considered a provincial matter and training a federal matter. I think it is clearly shared and I think the federal government clearly has a role in providing information, and in some of the forecasts attempts have been made to try to look at likely supply. I think this is clearly one of the biggest problem areas in the whole field and I do not think one can resolve it. It is a question of co-operation, and there is co-operation in certain areas clearly taking place and both have an interest, not only in their involvement in programs but also in sharing the information on it, so I would not say it was either, but it was a question of sharing it, but that can work two ways, either you can share what is available or you each assume that the other has it and in fact neither has, so it is not only sharing what is being done but also looking at what is not being done and then developing, somehow jointly, information that fills in the gaps.

• 1705

You talked about mobility before and rightly so. The fact that there is mobility within the country means that one has to look at, but not only at, each province because of the fact that the supplies available to any one province will include people who might move in from another province and who might move in from outside the country, so I think there is clearly an interest in sharing this information. How it is done and on what, I am just not in a position to say. I think, unfortunately, sometimes this split has led to some problems and the end result is that there is research and training in the general field where everybody has suffered.

M. Marceau: Dans les études que vous avez faites, on nous fait souvent le reproche que les largesses du gouvernement sous forme d'assurance-chômage ou d'assistance sociale sont un handicap sérieux pour ceux qui, normalement, devraient chercher de l'emploi et qui ne le font pas parce qu'ils ont soit l'assurance-chômage, soit l'assistance sociale. Est-ce que vous pouvez nous donner votre opinion sur le rôle que ces programmes d'aide peuvent jouer? Est-ce que, vraiment, ils sont une façon d'empêcher les gens de se chercher un emploi ou si, vraiment, ces programmes-là aident ceux qui sont sans emploi tout en ne les empêchant pas de chercher un emploi, lorsqu'ils le désirent?

[*Translation*]

This is because most studies or mechanisms at the federal level provide forecasts as to demand but not as to supply.

One argument that has been presented to us is that the area of supply is really under provincial jurisdiction. Do you think that this is a valid argument or do you think that as far as forecasts are concerned, supply is totally under federal jurisdiction? Or is this not perhaps an area of shared federal and provincial jurisdiction which might, perhaps, result in practical problems.

M. Meltz: Je crois que c'est une juridiction partagée vu la façon dont les choses se font, étant donné que l'éducation relève du provincial et la formation du fédéral. Je crois qu'il s'agit clairement d'une juridiction partagée, et je crois que le gouvernement fédéral a un rôle à jouer dans la diffusion des informations; dans certaines des prévisions on a fait des efforts pour étudier l'offre probable. Je crois que ce domaine pose un des plus grands problèmes de toute la question, et je ne crois pas qu'on puisse le résoudre. C'est une question de collaboration. Il est certain que la collaboration existe à certains endroits, et les deux niveaux ont intérêt non seulement à participer à des programmes mais également à partager les renseignements dont ils disposent à ce sujet. Je ne dirai donc pas qu'il faut choisir l'une ou l'autre possibilité, mais plutôt partager, ce qui peut donner deux résultats. Ou bien partager ce qui est disponible, ou bien décider chacun de son côté que l'autre dispose des renseignements bien qu'en fait ni l'un ni l'autre ne les possède. Il ne s'agit donc pas uniquement de partager le travail en cours mais également étudier les choses qui reste à faire et réunir ensemble, les renseignements nécessaires pour combler les lacunes.

Tout à l'heure vous avez parlé de la mobilité, et avec raison. Le fait qu'il y ait beaucoup de mobilité veut dire qu'il faut tenir compte de chaque province; il faut même aller plus loin étant donné le fait que l'offre disponible dans une province donnée comprendra des gens venus d'une autre province ou peut-être de l'extérieur du pays; je crois donc qu'il y a un intérêt réel à partager ces renseignements. Comment le faire, et dans quel domaine exactement, je ne puis vous le dire. Malheureusement, je crois que des fois la séparation des deux niveaux a causé des problèmes, enfin de compte le résultat est que tout le monde souffre pour ce qui est de la recherche et de la formation en général.

Mr. Marceau: In the studies you have done, the government is often accused of being too generous in unemployment insurance or welfare, thus creating a serious handicap for those who normally would look for work and who do not do so because they are receiving unemployment insurance or welfare. Could you give us your opinion on the role which these assistance programs could play? Do they really stop people from looking for work or do they actually help those who are without work without preventing them from looking for a job when they want to?

[*Texte*]

Mr. Meltz: It is a very large area. Let me indicate two things. One is the result of a study that Professor Frank Reid and I conducted in which we looked at the long-run relationship between vacancies and unemployment in Canada and what the data showed was that over time the number of unemployed relative to the number of vacancies has gone up and what the data also showed was that it had gone up particularly in periods when there were changes in the Unemployment Insurance Act, particularly the 1971-72 one, which suggested that some part of the increase was attributable and we provided the specific measure. There are several sides to this discussion, because it can mean simply that unemployment has increased but people are able to get better jobs as a result of having more opportunity to look for work. The other side is that people will not look for better work. They will simply wait until the end, since you are providing more time, and the better jobs are not obtained.

There seems to be a relationship, but in terms of the ultimate impact of the operation of the labour market in terms of the quality, we do not know, because the key measure would be on turnover. If you found that as a result of these changes people were turning over jobs more, then it would suggest that rather than enabling people to get better jobs which would mean that if you get a better job you are likely to be more satisfied and stay longer, it would have the opposite effect and therefore the end result would be negative in terms of the match of jobs and people. If, on the other hand, turnover went down, it would suggest the reverse, that yes, at a time when people search longer but they end up with better jobs, they stay in them longer. Unfortunately, again it is a data problem. We do not know. One can speculate, but at this point I would like to have additional data on it really to be able to say. We know it has had this effect at least up to—we did the study up to 1975-76—and that is clearly what happened. The long-run result is something we need additional data on.

• 1710

On the use of UI, in our study of work and job-sharing we talked about the use of UI for work-sharing. Experiments have been conducted by Employment and Immigration. The objective was keeping the same amount of benefits but distributing them among a larger number, which would enable people who wanted to—now you have the choice, either you work full time or you do not work any; and the question is, is it more equitable to have those who would have been working full time work a little less and those who would have been unemployed work a lot more, and to use UI as a means of smoothing this out. The report on the experiments is being prepared now, and what we are proposing is that that be seriously considered.

The second is use of UI for, let us say, specifically the tool and die-maker case. The reason for this fall-out—I mentioned only 50 per cent completed training. What seems to happen is

[*Traduction*]

M. Meltz: C'est une question très vaste. Permettez-moi de dire deux choses. Premièrement, le professeur Frank Reid et moi-même avons fait une étude sur le rapport à long terme entre les postes vacants et le chômage au Canada; selon les données qui ont résulté de cette étude, au cours des années, le nombre de chômeurs par rapport au nombre de postes vacants a augmenté; les données ont également montré que l'augmentation a été surtout importante à des moments où il y a eu des changements à la Loi sur l'assistance chômage, surtout la modification de 1971-1972. Selon les données, une partie de l'augmentation était attribuable à cette modification, et nous avons fait des mesures précises. On peut interpréter ce problème de plusieurs façons: il est possible que le chômage augmente mais que les gens puissent se trouver de meilleurs emplois puisque les occasion de chercher du travail sont plus nombreuses. Aussi, il est possible que les gens ne cherchent pas de meilleur emploi. Ils attendent la fin des prestations, étant donné que la période de prestation est plus longue, et ils n'obtiennent pas de meilleur poste.

Il semble qu'un rapport existe mais nous ne pouvons mesurer l'incidence définitive des programmes d'assistance sur la qualité dans le marché du travail, car l'élément clé est le roulement. Si on demontrait que les gens changent fréquemment d'emploi à cause de ces changements, cela supposerait qu'au lieu d'offrir la possibilité de trouver de meilleurs emplois à plus long terme, l'effet est négatif et que l'objectif d'harmonie entre les emplois offerts et les candidats à l'emploi n'est pas atteint. Si, par contre, le roulement diminuait, cela demontrerait le contraire, c'est-à-dire que si les gens cherchent plus longtemps mais finissent par se trouver de meilleurs emplois, ils les quittent moins rapidement. Malheureusement, dans ce domaine également il y a un problème de données. Nous ne savons pas. On peut faire des suppositions, mais à l'heure actuelle je ne pourrais rien dire de précis sans avoir des données supplémentaires. Nous savons que jusqu'en 1975-1976, c'est l'effet qui a été produit—c'est cette année que nous avons fait notre étude; c'est exactement ce qui s'est produit. Pour connaître le résultat à long terme, il nous faudrait des données supplémentaires.

Pour ce qui est de l'assurance-chômage, nous avons parlé dans notre étude sur le partage d'emplois de l'utilisation de l'assurance-chômage dans ce domaine. Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration a fait des expériences. L'objectif était de dépenser le même montant en prestations, mais de le répartir entre un plus grand nombre de personnes, permettant ainsi aux gens qui voulaient ... A l'heure actuelle, il faut choisir: ou bien travailler à temps plein ou bien ne pas travailler du tout. La question est de savoir s'il est plus équitable de faire travailler un peu moins ceux qui travailleraient normalement à temps plein et de faire travailler beaucoup plus ceux qui auraient été chômeurs, et d'utiliser les prestations d'assurance-chômage pour rétablir un équilibre. Le rapport qui découle de ces expériences est maintenant en préparation, et nous proposons qu'on l'étudie sérieusement.

Une deuxième utilisation de l'assurance-chômage s'appliquerait par exemple au cas des outilleurs-ajusteurs. J'ai dit que seulement 50 p. 100 des apprentis terminaient leur formation,

[*Text*]

these same cycles follow through in employment. Apprentices are taken on when demand is high. They let go when demand is low. So ironically, a larger percentage complete the training program when there is not much demand than start when demand is high, because they leave presumably when they are laid off, when demand falls off. So one suggestion I make is on considering use of UI together with training, both community colleges' and firms' excess capacity, to smooth those major cycles in training to enable people to complete their training program when they otherwise would have been laid off. What the study suggests is that would go a considerable way to meeting the shortages we experience.

So there are three areas of comments on UI.

Mr. Marceau: Thank you.

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I do not doubt for a moment that Professor Meltz is right that we need a great deal more information than we have if we want the system to work better than it does. But at every meeting we have had—and I may have missed one or two—we have heard from the Employment Commission; we have heard from the Canadian Manufacturers' Association; we have heard from the Canadian Labour Congress; we have heard from Mr. Bullock of the Canadian Federation of Independent Business; we have heard from the Economic Council. Those are briefs we have had. Some of us have seen studies done by the machine manufacturers in Ontario, and there have been some Alberta studies. I saw a study paper done by the Vice-President of the Machinists' Union, Mr. Rygus. They all agree we have these very large shortages in skilled people.

What disturbs me and disappoints me is I did not hear from Professor Meltz very much in the way of, not solutions, but at least steps we could begin to take to do better in the future than we have in the past. I hope I am wrong, but the feeling I get from Professor Meltz's paper is that really we cannot do anything very good until we get a hell of a lot more information. If that is how he feels, it is a pretty grim picture and one which I would reject.

Professor Meltz, you said large firms do little or no training. I presume you meant by that programs like apprenticeship training where people are trained and when they finish they are really skilled workers.

Mr. Meltz: In answer to the second question, I dealt specifically with tool and die.

Mr. Orlikow: Yes.

Mr. Meltz: And in the case of tool and die and those industries in which the tool- and die-makers are located, that is what the findings suggested.

[*Translation*]

et il y a une raison. Il semble que les mêmes cycles s'appliquent. On accepte des apprentis quand la demande est forte. On les renvoie quand la demande est faible. Le résultat ironique est qu'un plus grand pourcentage termine le programme de formation lorsqu'il n'y a pas beaucoup de demandes et commence lorsque la demande est forte; ils quittent apparemment lorsqu'ils sont mis à pied, lorsque la demande diminue. Je proposerais donc qu'on considère l'utilisation de l'assurance-chômage conjointement avec la formation, au niveau des collèges communautaires ainsi que de la capacité de formation excédentaire des entreprises, pour éliminer ces grands cycles dans la formation et permettre aux gens de terminer leurs programmes de formation dans les cas où ils seraient normalement mis à pied. D'après l'étude, ce système empêcherait dans une certaine mesure les pénuries.

Voilà donc trois commentaires différents au sujet de l'assurance-chômage.

M. Marceau: Merci.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Monsieur le président, je ne doute pas un instant que le professeur Meltz ait raison lorsqu'il dit qu'il nous faut beaucoup plus de renseignements qu'à l'heure actuelle si nous voulons améliorer le système. Mais à chaque réunion de ce comité—et je crois n'en avoir manqué qu'une ou deux—nous avons entendu les témoignages de la Commission de l'emploi, de l'Association des manufacturiers canadiens, du Congrès du travail du Canada, de M. Bullock de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, du Conseil économique—pour citer les mémoires que nous avons reçus—certains d'entre nous ont lu des études faites par les manufacturiers de machines en Ontario, et il y a eu des études de l'Alberta—j'ai lu un document d'étude préparé par M. Rygus, vice-président du syndicat des mécaniciens-ajusteurs—tous étaient d'accord pour dire qu'il y avait des pénuries énormes d'ouvriers qualifiés.

Je suis un peu préoccupé et déçu par le fait que M. Meltz ne nous ait pas donné, non des solutions, mais au moins des mesures que nous pourrions mettre en place afin de mieux réussir à l'avenir que par le passé. J'espère me tromper, mais le document présenté par le professeur Meltz me donne l'impression qu'on ne peut pas faire grand-chose de bon tant que nous n'aurons pas réuni une somme énorme de renseignements supplémentaires. A l'entendre, notre avenir est plutôt sombre et je n'en veux pas.

Monsieur Meltz, vous avez dit que les grandes entreprises font peu ou pas de formation. Je suppose que par formation, vous vouliez parler de programmes comme l'apprentissage qui permet aux gens de se former et d'être, à la fin de leur apprentissage, réellement des ouvriers qualifiés.

M. Meltz: Quant à la deuxième question, ma réponse avait trait aux outilleurs-ajusteurs.

M. Orlikow: Oui.

M. Meltz: Et pour ce qui est des outilleurs-ajusteurs, et des industries qui emploient les outilleurs-ajusteurs, je vous ai décrit la situation suggérée par nos études.

[*Texte*]

• 1715

In terms of the larger question, in my study I have made some specific comments and I can make some additional comments here in terms of meeting it. I guess the larger question I was raising was, first, how do we identify those areas where there are shortages, second, how do we talk about alternative ways of meeting those needs, and the third is the point you raised, what do we ultimately do? In the study I have raised several specific alternatives and suggestions. One is the one I have mentioned, about reducing the dropout from training programs; in the case of tool and die, simply raising that completion rate would meet a lot of our shortages. Second is the question of following through on what Employment and Immigratin is doing in terms of requiring training and manpower outlook before recruiting overseas, or as part of recruiting overseas, and the third is the question of a training levy that would encourage or would require firms to either train or provide funds for others to train or provide funds for others to train.

I think, clearly, all three are things that have to be considered, but what my suggestion dealt with was the specific case. I think the study you are mentioning is the MEMAC study . . .

Mr. Orlikow: That is right.

Mr. Meltz: . . . and one of the areas it included was tool and die makers. I interviewed—well, talked to and had them fill out a form—the firms that were doing training of tool and die makers that were part of the MEMAC study.

What the analysis suggests is that the shortage is a cyclical phenomenon and with these three things that I have mentioned we could reduce the shortage markedly, and we should consider other things, because part of the problem is also related to wage rates. And that depends . . . Do you want to raise wages to eliminate this, or do you want to . . . You have a number of options, which this diagram suggests. You have a shortage. If you raise wage rates significantly, that would wipe out the shortage. Now, it would affect the ability of some firms to stay in the industry, but one way of wiping out a shortage is to change the wage rates.

Mr. Orlikow: But if there are not enough trained people it does not matter how much you raise the wage rate, you are not going to fill the positions. I am thinking in terms of Canada. So obviously we need to train a lot more people than we do.

Mr. Meltz: The thing is that what the study suggests is that there are trained people but they are not staying in tool and die, and this can happen in a number of occupations. Where there are imbalances you can train in some areas. If it is an undesirable, I am not saying this is, but if an occupation is regarded as undesirable for a variety of reasons, if its wages are too low, if the hours are bad, or location, or working conditions, then you can train as many as you want and you will never satisfy the shortages.

[*Traduction*]

Sur le plan plus général, j'ai fait quelques observations précises dans mon étude et je puis en faire d'autres. Je crois que le plus important pour moi était de savoir comment identifier les secteurs où il y a pénurie, deuxièmement comment trouver d'autres moyens de répondre à ces besoins, et, troisièmement, que faire finalement? J'ai envisagé plusieurs solutions et suggestions. D'un part, comme je l'ai dit, diminuer le nombre en cours de formation; dans le cas des outilleurs-ajusteurs, le simple fait de relever le taux d'achèvement de formation permettrait de régler certaines pénuries. Deuxièmement, faire comme Emploi et Immigration et exiger des renseignements sur la formation et les perspectives de main-d'œuvre avant de recruter à l'étranger ou dans le cadre de programmes de recrutement à l'étranger. Troisièmement, percevoir une taxe de formation et encourager ainsi les sociétés à former du personnel ou à contribuer financièrement à sa formation.

Je crois que ces 3 éléments doivent être envisagés mais ma suggestion portait sur un cas précis. J'ai l'impression que vous parlez là de l'étude MEMAC . . .

M. Orlikow: Exactement.

M. Meltz: . . . et cela comportait une section sur les outilleurs-ajusteurs. J'ai interviewé les sociétés qui forment les outilleurs-ajusteurs et leur ai demandé de remplir un formulaire pour l'étude MEMAC.

Cela a révélé que la pénurie est un phénomène cyclique et qu'avec les 3 éléments dont j'ai parlé, nous pourrions considérablement diminuer cette pénurie sans oublier d'autres éléments car une partie du problème est également liée au taux de salaire. Cela dépend . . . Veut-on majorer les salaires ou . . . Il y a donc plusieurs possibilités qui sont indiquées dans ce tableau. En cas de pénurie, si vous relevez les taux de salaire considérablement, la pénurie disparaît. Évidemment cela empêcherait certaines sociétés de rester en activité mais il est évident que relever les taux de salaire est un excellent moyen de supprimer la pénurie.

M. Orlikow: Cela n'empêche que s'il n'y a pas assez de gens suffisamment formés, quoique l'on paie, les postes ne seront pas comblés. Je pense là au Canada. Il est tout à fait évident qu'il nous faut former bien davantage de monde que nous ne le faisons.

M. Meltz: L'étude montre que nous avons du personnel qualifié mais ils ne restent pas outilleurs-ajusteurs et c'est une situation qui se retrouve dans un certain nombre d'autres domaines professionnels. Lorsqu'il y a certains déséquilibres, on peut dans quelques domaines former du personnel. Si ce n'est pas désirable, je ne dis pas que ça l'est, mais si une profession n'est pas désirable pour un certain nombre de raisons: salaires trop faibles, heures trop longues, mauvais emplacement ou mauvaises conditions de travail vous pourrez former autant de monde que vous voudrez, vous n'éliminerez jamais les pénuries.

[*Text*]

Mr. Orlikow: How much effect—maybe you have not done any studies on this—on the shortage of skilled people and people not staying in their skills does our failure to have full employment have? In other words, somebody starts out to become a tool and die maker and before he is finished he is laid off, or he finishes. If I were a bricklayer or a carpenter right now in Manitoba, where in the middle of the summer when construction should be booming there is about 25 per cent unemployment, I would have two choices. One is to leave the province and the other is to find a job which probably pays less per hour but gives me some stability. So how much is our failure to have relatively full employment a factor in not having skilled people?

Mr. Meltz: I can only talk about this specific occupation, but it is a major factor. That is my point about the lack of completion of people in training and the suggestion that we should develop policies to enable them to complete their training. I mentioned that in the mid-seventies only one out of two persons who had registered as apprentices finished the program. If you raise that from 50 to 70 per cent you would have enough people to match the number of unfilled vacancies at present in Canada Employment Centres. So clearly that is a problem, and that was why I made the suggestion about using UI and a community college and unused employer facilities because you need a combination of in-firm, on-site training with the theoretical background. So that clearly is an important problem.

• 1720

Could I just add one thing about the construction? That is a relevant area but one of the things that has always puzzled me about the area of construction is that when I looked at the data, even in the summer when one would expect the unemployment rate to be lowest in construction, it is always above the national average. In other words, it goes up very high in the winter and it goes down, but it never goes down even to the national average. It is always high, but it is not quite as high in some periods in the summer as it is in the winter.

Mr. Orlikow: Have you looked at the fact that certain large companies, I will mention just three—and they may be exceptional, I do not know—but the CNR, the CPR and Air Canada have very well-developed systems of apprenticeship in all the trades they need? As far as I can tell, and Winnipeg is a centre which has a large number of employees in all these three companies, they have no difficulties in filling their requirements for apprentices and a very large percentage of the people who start as apprentices finish and stay with those companies. They have a pretty stable labour force. In fact, what happens is that very often the jobs go from grandfather to father to son. Is there not a lesson there that we can learn?

M. Meltz: Yes. I have not looked at these specific companies because I was focusing on tool-and-die areas but the impression I got from, well, two sources—those companies that I interviewed plus a study that was completed by Professor Ted Harvey of the Ontario Institute for Studies in Educa-

[*Translation*]

M. Orlikow: Dans quelle mesure, si vous en avez fait l'étude, le fait que nous n'offrions pas des plein emploi influe-t-il sur la pénurie de personnes qualifiées et sur le changement de domaine professionnel? Autrement dit, quelqu'un se prépare à devenir outilleur-ajusteur et avant de l'être vraiment, est mis à pied ou décide simplement d'arrêter. Si j'étais maçon ou menuisier aujourd'hui au Manitoba où, en plein milieu de l'été, alors que la construction devrait être en pleine activité, il y a environ 25 p. 100 de chômeurs, j'aurais 2 possibilités: soit quitter la province, soit trouver un emploi qui paie probablement moins de l'heure mais qui m'offre une certaine stabilité. Dans quelle mesure le fait que nous ne parvenions pas à un plein emploi, même relatif, nous empêche-t-il d'avoir du personnel qualifié?

M. Meltz: Je ne puis vous répondre que pour ce secteur particulier mais c'est un facteur important en effet. C'est ce que je veux dire lorsque j'indique que trop peu nombreux sont ceux qui terminent leur formation et qu'il nous faudrait trouver des moyens de leur permettre de la terminer. J'ai signalé qu'au milieu des années 70, 50 p. 100 simplement des apprentis terminaient leur programme. Si vous faites passer ces pourcentages de 50 à 70, vous aurez suffisamment de monde pour combler les vacances de postes enregistrées actuellement au Centre d'emploi du Canada. C'est donc là très clairement le problème, et c'est pourquoi je suggérerais d'utiliser l'assurance-chômage et un collège communautaire ainsi que des locaux non-utilisés par les employeurs car il faut que cette formation combine la formation sur le tas et les études théoriques. C'est donc certainement un problème important.

Puis-je ajouter une chose quant à la construction? C'est un secteur évidemment important mais il y a quelque chose qui m'a toujours laissé perplexe en matière de construction, c'est que lorsque j'étudiais les données, même l'été, alors qu'on peut penser que le taux de chômage est au plus bas dans la construction, il dépasse toujours la moyenne nationale. Autrement dit, il atteint des sommets en hiver et redescend, mais jamais jusqu'à la moyenne nationale. C'est donc toujours élevé mais pas tout à fait autant à certaines périodes de l'été qu'en hiver.

M. Orlikow: Avez-vous déjà considéré que certaines grandes sociétés, et je n'en mentionnerai que trois qui sont peut-être des exceptions, je ne sais pas, mais le CNR, le CPR et Air Canada, ont des systèmes d'apprentissage excellents dans tous les secteurs qui leur sont nécessaires? D'après moi, et Winnipeg est un centre qui regroupe beaucoup d'employés de ces trois sociétés, il n'y a pas de problème de pénurie d'apprentis et un fort pourcentage de ceux qui commencent un programme d'apprentissage, le terminent et restent dans ces sociétés. C'est une main-d'œuvre assez stable. En fait, il se trouve que très souvent les emplois passent du grand-père au père et au fils. Ne peut-on en tirer une leçon?

M. Meltz: Si. Je n'ai pas étudié ces sociétés en particulier car j'ai concentré mon étude sur les outilleurs-ajusteurs mais l'impression que j'ai retirée de deux sources, de ces sociétés que j'ai interviewées et d'une étude du professeur Ted Harvey de l'Ontario Institute for Studies in Education, confirme exac-

[*Texte*]

tion—was to confirm exactly what you have said. That impression was that the firms who are not doing the training believe that apprentices leave and that those who complete the program immediately depart; whereas we found from those employers who were actually doing the training that they believed that few people left during the apprenticeship, and that they tended to stay afterwards. So that is exactly what my much more limited discussions have showed as well. I think it has a lot of what you would call spillover effects in terms of training. I have talked about technology, but clearly, if you are doing your own training it will include a lot of your own specific things that clearly will lead to greater ability to be more productive. So, as I have said although I have not studied these particular firms, my impression is exactly the same.

Why do the firms not do this then? Well, there are two answers that came out. One was that they can get people by going into the market, the other is an organizational structure answer. What some large firms told me was that in an apprenticeship program you have to put people through a number of departments, so you have to co-ordinate the production schedules; this means that somebody has to decide that even though it does not fit within a schedule some specific department is going to have to take an apprentice at a particular time, which involves co-ordination problems, especially when there may be no one in charge of planning and training, and all this can be a barrier to training. If no one has that responsibility at a senior enough level, why should department heads take on that extra burden of handling a few apprentices? In other words, either you do it on a large scale to reduce the cost or on a small scale where it could be unproductive.

The other thing I might mention in connection with tool-and-die work is the fluctuations that are foreseen in employment. One firm that I interviewed which had between 60 and 80 tool-and-die makers now depending on how you define it, told me that they expected to employ 330 by the end of 1982 and that they would be down to 100 two years later. They thought they would train about five of these.

Mr. Orlikow: The federal Department of Industry, Trade and Commerce and Statistics Canada require and encourage corporations to give them information on their projected plans; that is, if they are going to build a plant what they expect to spend in *X* million dollars on it and so on. But we have not really asked for, or if we have asked we have not succeeded very well in getting, employers to give the governments information. Maybe information which would not tell other companies precisely what their plans are, but giving the governments information about their manpower needs over the next year, two or five years. Do you think it is necessary for us to require companies to give this kind of information if we are going to get any kind of reasonable manpower training programs in place?

[*Traduction*]

tement ce que vous venez de dire. L'impression était que les sociétés qui n'offrent pas de formation sont convaincues que les apprentis s'en vont immédiatement après avoir terminé leur programme; au contraire, nous nous sommes aperçus que celles qui offrent des programmes de formation sont convaincues que très peu d'apprentis s'en vont en cours d'apprentissage et qu'ils ont au contraire tendance à demeurer dans la société après leur apprentissage. C'est donc exactement ce que mes discussions beaucoup plus limitées m'ont également prouvé. Je crois que cela a beaucoup d'effets secondaires. J'ai parlé de technologie, mais il est évident que lorsqu'on se charge de sa propre formation, on peut y inclure des tas de choses précises qui permettront de rendre les apprentis plus productifs pour les besoins de la société. Je répète donc que si je n'ai pas étudié ces sociétés en particulier, c'est néanmoins mon impression aussi.

Pourquoi alors les sociétés ne le font-elles pas? Ma foi, on m'a donné deux réponses. D'une part, elles trouvent le personnel voulu sur le marché; d'autre part, c'est une question d'organisation. Certaines grandes sociétés m'ont déclaré que pour un programme d'apprentissage, il fallait faire passer les apprentis par un certain nombre de services et que cela obligeait à coordonner les horaires de production; qu'ainsi quelqu'un devait décider que même si cela ne correspondait pas à l'horaire, certains services devraient prendre un apprenti à telle ou telle heure. Cela pose donc des problèmes de coordination, surtout quand personne n'est responsable de la planification et de la formation et c'est alors un obstacle à la formation. S'il n'y a pas d'agent supérieur responsable de cette activité, pourquoi les chefs de service devraient-ils assumer ce fardeau supplémentaire que sont les apprentis? Autrement dit, cela doit être fait à grande échelle pour minimiser les coûts et si c'est fait à petite échelle, cela risque de ne pas être productif.

Je pourrais d'autre part mentionner à propos des outilleurs-ajusteurs qu'il y a des fluctuations en matière d'emploi. Une société qui regroupait quelques 60 à 80 outilleurs-ajusteurs, selon la définition qu'on leur donne, m'a déclaré qu'elle pensait en employer 330 d'ici la fin de 1982 mais que deux ans plus tard elle n'en aurait plus que 100. Elle pensait qu'il lui en faudrait former environ cinq.

M. Orlikow: Le ministère fédéral de l'Industrie et du Commerce et Statistiques Canada exigent que les sociétés les renseignent sur leurs projets; c'est-à-dire que si elles décident de construire une usine, elles doivent dire ce qui leur en coûtera, etc. Jusqu'à présent nous n'avons pas réussi à convaincre les employeurs de fournir ces renseignements au gouvernement. Il ne s'agirait pas de divulguer leurs plans à d'autres entreprises mais simplement de communiquer aux gouvernements leurs besoins en main-d'œuvre pour les cinq années à venir. Est-ce qu'on devrait obliger les entreprises à nous fournir ces renseignements si nous tenons à mettre en œuvre un programme de formation valable?

[*Text*]

• 1725

Mr. Meltz: I think there are two problems in this. In my surveys, and that of Economic Council, which just finished a study of over 1300 firms, we both came up with exactly the same figures. When asked the question "are you doing manpower forecasting" half said that they were, but of that half many just sit back and on the back of an envelope decide. How many are doing the detailed forecasting—I think it is much less than half. Whether it is even a quarter I do not know. The problem is that in the other areas the firms are doing these forecasting—of sales, of investments; in the manpower side they do not do it.

Mr. Orlikow: They do not do it or they do not tell us?

Mr. Meltz: Well . . .

Mr. Orlikow: You see, in my city, actually in my constituency, although it is not just in my area, we have had in the last ten years an industrial park development, small, I am sure, compared to Toronto or Vancouver, but a fair size. Now surely when companies are building a plant or a warehouse or whatever—there it is supposed to be light industry—surely when they are going ahead with the plans and when they are actually building them, they have some idea that they are going to need ten or twenty or fifty or a hundred workers.

Mr. Meltz: One would think that, but I have heard some horror stories of plants about to open and they had not really done a labour market analysis. My impression is that it is a very mixed bag; some firms do it and use sophisticated techniques and some firms do not even consider it. Now should it be required? I think it should certainly be encouraged, but one of the problems is, you know, again coming back to the point I made earlier about techniques. One of the reasons it had not been done is because you do not have to; you could always go out and recruit people or bring them in. Another is that the techniques are just being developed. In other areas they are very sophisticated; on the manpower side they are just being developed now, so I think one would want to encourage it. In terms of requiring, I think the question would be at what level of sophistications and using what techniques for what occupations. Clearly one wants to encourage this, but at the same time the techniques of doing it, I think, have to be improved as well. I have heard cases of firms not doing it and . . .

Mr. Orlikow: Given the need to really expand our programs of manpower training and the failures, which are of such large proportions and which are admitted by everybody—we had a submission from the Canadian Labour Congress in which they went into quite considerable detail about the need for taking the operation of manpower training away from the government agency, Unemployment Insurance Commission and giving it to an independent employer-employee organization and funding it by a system of grant levies. In other words employers who need skilled workers would be required to pay a levy or a tax or whatever you want to call it, and those who train people—I suppose to standards set by this board—would get compensation. In other words an employer could not say, well I cannot afford to do it because of the cost; my competitor does not do

[*Translation*]

M. Meltz: Mes enquêtes ainsi que la dernière étude du Conseil économique portant sur quelque 1,300 entreprises, fournissent les mêmes chiffres. Lorsqu'on a demandé aux entreprises si elles essayaient de prévoir leur besoins en main-d'œuvre, la moitié ont répondu par l'affirmative; encore s'agit-il de savoir ce qu'elles entendent au juste par prévision de main-d'œuvre. En effet, bien moins de la moitié je dirais, même moins d'un quart sont à proprement parler des prévisions. Alors qu'elles font des prévisions de ventes et d'investissements, elles n'en font pas pour la main-d'œuvre.

M. Orlikow: Est-ce qu'elles n'en font pas ou est-ce qu'elles ne veulent pas le dire?

M. Meltz: C'est difficile à dire.

M. Orlikow: Un parc industriel a été implanté dans ma circonscription depuis une dizaine d'années; il est petit si on le compare à celui de Toronto ou de Vancouver, mais pas si petit que ça. Or je pense que lorsqu'une société entreprend de construire une usine ou un entrepôt, en l'occurrence il s'agit d'industrie légère, ils doivent quand même avoir une idée du nombre de travailleurs qu'ils vont employer.

M. Meltz: En principe oui, ce qui n'empêche que je connais des cas d'usines, sur le point d'ouvrir leurs portes, sans avoir au préalable étudié la situation de l'emploi dans la région. La situation varie énormément d'un cas à l'autre. Ainsi certaines entreprises font des études à l'aide des techniques les plus élaborées tandis que d'autres n'y pensent même pas. Quant à la question de savoir si cela devrait être rendu obligatoire, il ne faut pas oublier que dans la pratique ces données ne sont pas indispensables vu qu'une firme peut soit engager du personnel sur place, soit le faire venir d'ailleurs. D'autre part, ces techniques ne sont pas encore toutes au point, surtout celles utilisées dans les enquêtes sur la main-d'œuvre. Il faudrait donc certainement encourager les employeurs à nous fournir ces renseignements; mais avant de les rendre obligatoires, il faudrait savoir au juste de quelles techniques on parle et à quels métiers on veut les appliquer. Donc tout en encourageant les firmes à fournir ces renseignements, il faudrait également essayer de perfectionner les méthodes d'analyse.

M. Orlikow: Je crois que tout le monde est d'accord pour dire que la formation de la main-d'œuvre est devenue une question urgente, d'autant plus que de graves échecs dans ce domaine ont été constatés un peu partout. Le Congrès canadien du Travail, dans son mémoire, affirme que la formation de la main-d'œuvre devrait être transférée de la Commission d'assurance-chômage à un organisme indépendant, regroupant employés et employeurs, organisme qui serait financé par des redevances. Les patrons qui ont besoin d'une main-d'œuvre qualifiée verseraient des redevances lesquelles seraient versées aux institutions chargées de former cette main-d'œuvre, conformément aux normes établies par cet organisme. En rendant la mesure obligatoire pour tous, personne ne pourrait prétendre qu'il est défavorisé par un concurrent qui ne se prêterait pas à cette mesure. Avez-vous envisagé ces deux possibilités?

[*Texte*]

it and he is going to be able to undercut my price and so on. Have you given any consideration to these two questions?

• 1730

Mr. Meltz: All right. On the first question, I think there is a major problem in terms of the legislation, which, if it is still the same—the occupational training of adults—says a maximum limit of 52 weeks of tranining. I think the average when I last looked at the figures was six months. It said a maximum of 52 weeks and it excluded university; it was a community college. Well, you cannot train skilled people in one year. So inherent in the legislation itself is an inability to train people fully. I know there are experimental ways of trying to deal with that, but basically, right in the fundamental part of the legislation is one part of the problem.

I just got the material today, so I have not seen the CLC suggestion. In Sweden the direction is along that line of employer-union participation.

I think the problem here is that you are getting into the question raised before, the question of federal-provincial, studied by Professor J. Stéphane Dupré. I really focused on this specific issue, the relations between federal and provincial, where the federal wanted to have a free hand in this, and discovered, as he said, that there were countervailing grand designs. There was not only a federal grand design but a provincial, and the provincial was for development of community colleges. So I think if you are going to take away from governement, is that federal or provincial? The provincial has a big stake in this, because of the underpinning it gives to community colleges. It is something I would want to look into; I certainly would not rule it out.

I think there can be a lot of benefits in a combined approach. Just a quick reaction now is that I would foresee some difficulties, especially because of the provincial commitment and the role it plays in relation to community colleges; there clearly would be a lot of opposition. There would probably have to be at least a joint involvement with provincial, and clearly, if it is going to have unemployment insurance, you are going to have federal involvement. So there may be a four-way involvement in this.

I think we are at the point now where clearly, consideration to a variety of proposals has to be given, including an involvement of the parties, and for some revisions in the regulations, which I think really clearly work against long-term development of training in Canada.

Mr. Orlikow: Should we not . . .

The Chairman: Can I move on, David to Brian Tobin? It is now after 5:30. Do you have a plane to catch, Dr. Meltz.

Mr. Meltz: I made it 7.30 just to allow a bit of leeway.

The Chairman: I see.

Mr. Tobin: One of my colleagues has asked for some details on specific questions, and I want to get back to the whole question of data collection, and whether or not we have the resources at our disposal in terms of data, even to make the

[*Traduction*]

M. Meltz: L'énoncé actuel de la loi stipule que la formation des adultes ne peut pas durer plus de 52 semaines, la moyenne étant de six mois. Donc la loi précise bien un maximum de 52 semaines, la formation devant se faire dans des collèges communautaires et non pas dans des universités. Or une année ne suffit pas pour former un ouvrier qualifié. Donc, dans sa forme actuelle, la loi à proprement parler, ne permet pas de former des travailleurs vraiment qualifiés. Il y a bien entendu, moyen de tourner la difficulté, mais en principe la loi elle-même laisse à désirer.

Comme les documents ne m'ont été remis qu'aujourd'hui, je n'ai pas eu le temps de lire l'exposé du Congrès canadien du travail. En Suède, le patronnat et les syndicats participent justement à la formation ouvrière.

Or cette approche soulève toute la question des compétences fédérales et provinciales, ainsi que le professeur Stéphane Dupré l'explique dans son étude. Il y aurait en effet une certain contradiction entre les plans échafaudés par le gouvernement fédéral et les diférents gouvernements provinciaux, lesquels tiennent à renforcer leurs collèges communautaires. Est-ce le gouvernement fédéral ou les gouvernemnts provinciaux qu'il faudra obliger de lâcher prise? C'est une question particulièrement importante pour les gouvernements provinciaux, vu que ces programmes de formation constituent la base même de leurs collèges communautaires. Il faudrait donc examiner cette question plus à fond.

Une approche double serait certainement utile. Je pense cependant que cela susciterait pas mal d'opposition, surtout de la part des provinces qui ont misé gros sur les collèges communautaires. Il faudrait donc que les provinces puissent participer en même temps que le gouvernement fédéral par le biais de l'assurance-chômage, ce qui fait déjà quatre partenaires.

Il va donc falloir envisager toutes sortes de solutions, y compris la participation des différentes instances intéressées. De plus, la réglementation devra sans doute être révisée vu qu'elle est préjudiciable à l'avenir de la formation professionnelle au Canada.

M. Orlikow: Est-ce que nous ne devrions pas . . .

Le président: Comme il est déjà 17 h 30, je propose de donner la parole à Brian Tobin. A quelle heure est votre avion, monsieur Meltz?

M. Meltz: A 19 h 30.

Le président: Je vois.

M. Tobin: Je voudrais en revenir au problème de la collecte de données et notamment à la question de savoir si nous disposons des moyens matériels nécessaires pour réunir tous les

[*Text*]

kinds of projections and to ask the kinds of questions and get legitimate answers from people like yourself who are doing this kind of research.

A lot of the witnesses we have had, since our Committee has been struck, have all certainly agreed with your comments, that we simply do not know enough to make good projections.

In the meantime, we have also heard from most of these witnesses that there is a new recognition of the forecast in the future. We are developing new techniques. There has been a positive note, despite the stark fact that we really are not doing enough right now. You said, and I quote:

> We know less now about functioning of the labour market than we did a decade ago.

To me, it is worth noting that perhaps you are the first witness we have had who has not either been business or labour or some part of the economic establishment, so we hope we can get some very frank and unbiased, in every sense of the word, answers.

Where does the indication come from, that we have been given by all other sectors, that things are starting to look up, that there is a new recognition? The importance of the kind of activity you are involved in—where does that square with your statement that the situation has declined in the last decade?

• 1735

Mr. Meltz: My comment was that certain parts of the data on the market, and also the question of an overview, but specifically that turning the certain parts of the data had declined. Now, in other areas in terms of the labour force survey we have more information, but I talked about in certain other areas. In turnover, but particularly on the vacancy side, we have less.

Now, how does that square? We just had a symposium at the centre three weeks ago on manpower forecasting in which we brought together a study that a colleague, Professor David Foot, conducted on all econometric forecasting models and manpower forecasting models.

Now, the econometric models, and that includes Candide and a range of others, have some data on employment by industry but not employment by occupation. The only ones at the federal level are COFOR and the HQM, which deal with the highly qualified sector. But the comments at that symposium were very discouraging in the sense that HQM is likely not to continue its forecasting work and COFOR has been delayed. So, the only way I can reconcile that is that there has been a lot of interest in the last year in the press in terms of skill shortages and skill needs. Now, this has had one interesting effect, I think contributory. In apprenticeship programs there has been a major increase, again looking at tool and die, to the highest levels in the decade and a half that I have examined. I think part of it is fallout from this recognition that there are jobs and reasonably paying jobs in these other sectors. But as to a specific thing in terms of the data, there may be some more types of specific analysis going on. There is

[*Translation*]

renseignements qui nous permettraient de faire des projections et d'interroger à bon escient des spécialistes comme vous.

Tous les spécialistes qui ont témoigné jusqu'à présent sont d'accord avec vous pour dire que nous ne connaissons pas suffisamment les données du problème pour pouvoir faire des prévisions valables.

Ces mêmes témoins ont néanmoins ajouté qu'on est en train de mettre au point de nouvelles techniques et que l'idée de l'importance de ces prévisions semble faire son chemin. Donc même si la situation actuelle est loin d'être satisfaisante, l'avenir est peut-être moins sombre. Vous avez dit ce qui suit:

> Les modalités actuelles de fonctionnement du marché de la main-d'œuvre nous sont moins bien connues qu'il y a dix ans.

Comme vous êtes le premier de nos témoins à n'appartenir ni au monde des affaires ni aux syndicats, j'espère obtenir de vous des réponses franches et objectives.

Pensez-vous que la situation s'améliore et qu'on commence enfin à mieux comprendre l'importance de cette question? Comment se fait-il que la situation se soit détériorée par rapport à ce qu'elle était il y a 10 ans, alors que vous êtes justement censé travailler dans ce domaine?

M. Meltz: C'est surtout les données d'ensemble qui sont en régression. Par contre, les données relatives à la main-d'œuvre active sont plus nombreuses. C'est surtout les données relatives à la rotation de la main-d'œuvre et aux demandes d'emploi qui ont diminué en nombre.

Il y a trois semaines, le centre a justement consacré un symposium à la prévision de la main-d'œuvre, symposium au cours duquel nous avons étudié l'enquête du professeur David Foot relative aux modèles économétriques utilisés pour les prévisions de main-d'œuvre.

Or ces modèles économétriques, y compris le modèle Candide, utilisent des données sur la main-d'œuvre par secteur mais non pas par métier. Au niveau fédéral, seuls les modèles COFOR et HQM utilisent des données selon les métiers, mais il s'agit uniquement de métiers hautement spécialisés. Malheureusement, le modèle HQM sera sans doute abandonné tandis que le COFOR a été retardé. C'est la presse qui depuis un an évoque souvent la pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Ceci a eu pour effet de multiplier le nombre d'apprentis dans certaines spécialités; ainsi le nombre d'élèves inscrits aux cours d'outilleur-ajusteur ont battu tous les records enregistrés au cours des 15 dernières années. Les gens se sont donc rendus compte qu'il y a moyen de trouver des emplois bien payés dans ce secteur. Pour ce qui est des données, peut-être que l'on n'effectue pas certaines analyses. Toujours est-il que nous manquons d'une vue d'ensemble et qu'on fait très peu de prévisions.

[*Texte*]

not the overview that I mentioned and there are major gaps in data and there is very little forecasting.

Mr. Tobin: So, you really have no reason to be optimistic.

Mr. Meltz: No, I think going in the opposite direction, because there is no agency that has really taken responsibility. You talked about resources at our disposal. I do not have cost figures but I wonder, rather than having all these separate surveys, whether if some of them had been combined, the resource cost might in fact be less and the data yield . . .

Mr. Tobin: There is a lot of duplication right now, then?

Mr. Meltz: Yes, but as I say in the paper, in spite of the data problems, we have not even done as much with what we have as we could, and that is why I mention this question of an overview in terms of a larger development.

Mr. Tobin: Dr. Meltz, very basic questions, again, it is clear to everybody that we simply do not have enough information, we really do not know enough about the labour market, either the demand or the supply. From what you have told us, even some of the data we have are questionable. In the case of the people who desire to be tool and diemakers, to be listed as tool and diemakers seeking employment, who should do this kind of work? Who can do it best? And again, when we have asked that question, labour has said one thing and business has said another. At least it has seemed to me that some people have been very careful in their answers not to offend. If you ask a businessman if there is a problem with unions and apprenticeship training, there is kind of, "Well, you know . . ." You almost see that he is afraid of causing labour problems back at home after he leaves this room. Who should do that kind of work? Who can do it best? Should government be doing it? Should private enterprise be doing it?

Mr. Meltz: Well, I am not sure. It depends on what "doing it" means.

Mr. Tobin: You are telling us there is a duplication, that everybody seems to be involved in some narrow part of the spectrum of trying to analyse where exactly we are in terms of demand and supply, what kind of training we should be doing, that everybody is taking some narrow band of the spectrum and doing some work there, that there is some duplication and we are not putting it all together and coming up with a total picture. So, who should co-ordinate that kind of activity so that we have a workable picture?

• 1740

Mr. Meltz: I think there are two things. One is that I think there is a role for co-ordination in the sense of somebody undertaking to combine it. A bureau of labour statistics, for example, which combines its projections with its occupational outlook and its guidance program; someone that would have access and be able to develop the surveys and the analyses. The second is that we not say it is only one group and nobody else, because in the area of projections and other rounds there is a varety of groups and I think there is room for a variety of types of analyses. I would not say, let us set up a manpower agency, or whatever it is called, and they are the only ones; nobody else can touch it. I think that would be bad because

[*Traduction*]

M. Tobin: Donc, il n'y a pas lieu d'être optimiste.

M. Meltz: Non bien au contraire, parce que personne n'est réellement responsable. Vous avez parlé des moyens financiers dont nous disposons. Plutôt que de mener des enquêtes séparées, il aurait mieux valu à mon sens les centraliser, ce qui aurait sans doute coûté moins et donné des résultats plus valables.

M. Tobin: Il y a donc de nombreux chevauchements.

M. Meltz: Cela ne fait aucun doute. Nous n'avons d'ailleurs pas utilisé au mieux les données dont nous disposons; c'est pourquoi j'ai parlé de la nécessité d'avoir une vue d'ensemble.

M. Tobin: Il est évident que nous ne disposons pas de suffisamment de données concernant les offres et les demandes d'emploi. Certaines données d'après ce que vous dites, sont d'ailleurs sujettes à caution. Qui à votre avis devrait établir les listes des outilleurs-ajusteurs qualifiés? Les réponses des syndicats et du patronat divergent. Certaines des personnes auxquelles nous avons posé la question veillent surtout à ne vexer personne. Lorsqu'on demande à un homme d'affaires s'il a des difficultés avec le syndicat et les programmes d'apprentissage, il hésite à répondre, de peur des ennuis que cela pourrait provoquer dans son entreprise. A votre avis est-ce le gouvernement ou bien le secteur privé qui est le mieux placé pour s'occuper de cette tâche?

M. Meltz: Tout dépend de ce que vous entendez par «cette tâche».

M. Tobin: Vous avez dit qu'il y a de multiples chevauchements et que trop de personnes étudient séparément tel secteur étroit de l'offre et de la demande ou bien les programmes de formation, sans essayer de dégager une vue d'ensemble. Je voudrais savoir qui à votre avis devrait s'occuper de cette vue d'ensemble?

M. Meltz: A mon avis, il y a deux éléments. Premièrement, la coordination. Par exemple, un bureau de statistiques de la main-d'œuvre dont les projections engloberaient les possibilités d'emplois et le programme d'orientation et qui aurait accès à toutes les enquêtes et à toutes les analyses afin de tirer le maximum. Deuxièmement il faudrait qu'il ne s'agisse pas d'un groupe unique à l'exclusion de tout autre, parce que dans ce domaine il y en a toute une gamme et je pense qu'il y a place pour toutes sortes d'analyses. Je ne préconise pas la création d'un bureau de main-d'œuvre, peu importe le nom, à qui l'on confierait ce rôle sans que personne d'autre puisse intervenir. A mon avis, ce ne serait pas bon, parce qu'il faut favoriser le

[*Text*]

one wants a dialogue and discussion with a variety of sources analysing it. The question is, who should do it?

Mr. Tobin: Who should pay? For example, in your own case, if you want to do some research into the particular problem of tool and diemakers, it is nice if you can have some resources you can use in your research. You have stated that we no longer do job vacancy surveys, that we have never done a survey by salaries.

Mr. Meltz: No, we have the wage but we do not combine this. We have the wage but we do not have earnings except for a few things from the taxation data. Our earnings are only by major groups from the consumer, the household survey, and from the decennial census.

Mr. Tobin: Just one final comment. You are recommending to us, from your comments, that some of the resource material available to you a few years ago by government should be reinstated.

Mr. Meltz: Not reinstated, but that the data be developed, and I am suggesting by a combination. In other words, I am not suggesting that the occupational employment survey be reactivated. As I mentioned, there were major problems conceptually, aside from the technical aspects, right from the beginning. What I would rather see is a combined survey to deal with a number of facets that are now spread among a variety of jurisdictions. Now, should this be in Employment and Immigration, should it be in Statistics Canada, should it be in the Economic Council of Canada?

Mr. Tobin: That is the question.

Mr. Meltz: I think it would depend on resources; on whether or not we are talking about a full package of resources. The first thought is that Employment and Immigration would be the logical one. That was set up as a department of manpower to deal with it. Yet parts of it were in Labour Canada, the wage rate side, parts of it in Statistics Canada. Maybe that is the first one to take a look at.

I deliberately did not come out with a particular agency in the paper because what I want to do is to relate it to the ultimate objectives. What is the scope of this agency? I mean, what are we really trying to do in it? I think the question is: do you want a separate analytical agency or do you want an agency that also has a responsibility for administering programs. Would it be a separate analytical component of an agency? There are a number of possible models. I am less committed to the place where it is located than I am to the concept that somebody has to take an overview of what is happening and have a command of resources. It makes no sense to have an employment survey that does not have wages. In the Department of Labour we have a wages survey that picks up some employment but not over-all, and then we have Statistics Canada with another survey.

I am saying that this does not seem to make sense; that we could combine some of these. Where we locate it I think really

[*Translation*]

dialogue, les discussions afin d'avoir une variété d'analyses. La question reste: qui devrait s'en charger?

M. Tobin: Qui devrait payer? Par exemple, quand vous voulez faire une recherche sur les outilleurs, avoir les ressources nécessaires est bien agréable. Vous avez dit que nous n'effectuions plus d'enquête sur les emplois disponibles, que nous n'avions jamais fait d'enquêtes basées sur les salaires.

M. Meltz: Non, nous avons les données sur les salaires, mais les deux ne sont pas combinés. Nous avons les salaires, mais non la masse salariale sauf pour quelques données provenant de l'impôt sur le revenu. Les données que nous avons à ce sujet portent sur des groupes plus importants de consommateurs, provenant d'enquêtes sur les familles, et du recensement décennal.

M. Tobin: Un dernier commentaire. Vous recommandez que le gouvernement vous fournisse à nouveau certains matériels de ressources dont vous disposiez par le passé.

M. Meltz: Pas qu'on le fournisse à nouveau, mais que ces données soient développées, et ma suggestion comprend plusieurs choses. Autrement dit, je ne suggère pas que l'on reprenne l'enquête sur les emplois puisque, dès le départ, il comportait de graves problèmes conceptuels sans parler des aspects techniques. Je verrais plutôt une enquête basé sur un ensemble de divers éléments qui relèvent actuellement de diverses juridictions. Maintenant, est-ce que cette responsabilité devrait être assumée par Emploi et Immigration, par Statistiques Canada, par le Conseil économique du Canada?

M. Tobin: Voilà la question.

M. Meltz: L'élément important devrait être les ressources, nous devrions savoir si nous voulons que l'on tienne compte de toutes les ressources. A première vue, la Commission de l'emploi et de l'immigration serait le choix logique. C'est dans ce but qu'elle a été créée. Toutefois, cette question relève en partie du ministère du Travail et les taux salariaux relèvent de Statistiques Canada. C'est peut être celui-ci auquel il faudrait songer d'abord.

C'est exprès que je n'ai pas suggéré d'organisme en particulier parce que je voulais d'abord mettre l'accent sur le but à atteindre. Quelle serait l'étendue des activités de cet organisme? Que voulons-nous vraiment qu'il fasse? Voulons-nous vraiment un organisme distinct dont la seule fonction sera l'analyse ou un organisme dont les attributions comprendront également l'administration de programmes. S'agirait-il d'un élément distinct de cet organisme? Les possibilités sont nombreuses. J'accorde beaucoup plus d'importance au concept qu'au contenu, il faut que quelqu'un ait un aperçu de la situation tout en ayant des ressources à sa disposition. Il est tout à fait illogique de faire une enquête sur les emplois sans tenir compte des salaires. Le ministère du travail effectue des enquêtes sur les salaires en recueillant certaines données sur les emplois, mais en partie seulement, et ensuite Statistiques Canada effectue un autre type d'enquête.

A mon avis tout cela est illogique, certaines de ces enquêtes devraient se faire ensemble. Le véhicule choisi dépendra vrai-

[*Texte*]

depends on the larger role of objectives and what you see this as doing. I think that is something you will weigh and I would be glad to give it some more thought, but at this point I am less concerned with saying, Ah! it belongs here, than I am with saying, Somebody has got to do that.

Mr. Tobin: Yes. Our problem has been that everybody has told us that but nobody has yet told us, or even given us an opinion on, who should be, as you say, the co-ordinator or the organizer or the funder for that kind of an effort.

Mr. Meltz: I guess the question is that you start with it by saying, Okay, should it be Employment and Immigration; if not, then why not? Then go to others. Should it be Statistics Canada?

• 1745

What you would want to do is to set up your criteria in terms of: what is the purpose of doing this collection? Is it to feed into policies? Is it to just make the results public? I think there are a number of possibilities, and depending on what objective you have, yoy may come up with a different agency.

Now, there is another possibility: do you want to create a new agency—if you want a pet hobby horse.

We divided labour and employment 14 years ago. That made no sense, in my view; because when I talk about a market, there are two dimensions: skill, over here, and wages; and the federal level, we split them: Wages? Well, that is Labour Canada's responsibility; skill levels? Well, that is Employment and Immigration's responsibility. Why should they be split?

Now maybe what we really should be talking about is bringing those two functions back together and saying, Lookit, if we are going to look at developing skills in the eighties, and if we are going to recognize that people have the freedom to move, and move for a variety of reasons, some of which are response to wages, conditions of work, hours of work, then we have got to combine the responsibility that Labour Canada has with the responsibility of Employment and Immigration.

And so if you want my ideal, it would be recombining those two departments and being able to focus on the total functioning of the labour market instead of splitting it piecemeal, and giving them the responsibility for the analytical and to combine some of those surveys; and perhaps combining them with some of the other things, either through Statistics Canada or having it done jointly by Statistics Canada and this combined labour and employment department.

So my ideal is: recombine Labour and Employment and Immigration, and give it that mandate and the specific resources to deal with it.

Mr. Tobin: Thank you very much.

The Chairman: The questions that I was going to ask, were asked by other members but—yes, Jim?

Mr. Hawkes: There are two or three things that I would like to comment on and get onto the public record, and I hope I can be brief.

[*Traduction*]

ment du rôle que nous voulons lui donner. Je pense que vous y réfléchirez et je serais ravi d'en faire autant, mais, en ce moment, je suis plus anxieux d'insister sur la nécessité de le faire que sur celle de vous dire qui doit le faire.

M. Tobin: En effet. Jusqu'ici c'est ce que tout le monde nous a dit, mais personne ne nous a encore dit qui devrait coordonner organiser ou financer ce genre d'efforts.

M. Meltz: Je pense qu'il faut procéder par élimination. Est-ce que ce devrait être la Commission de l'emploi et de l'immigration, sinon, pourquoi? Ensuite on passe aux autres. Est-ce que ce devrait être Statistiques Canada?

Vous voudrez établir vos critères selon les buts visés par ces enquêtes. Est-ce pour établir des politiques? Pour informer le public? A mon avis il y a de nombreuses possibilités, et l'organisme choisi dépendra de vos objectifs.

On peut même songer à créer un nouvel organisme, si vous voulez avoir votre dada.

Il y a 14 ans, nous avons séparé le travail et la main-d'œuvre. Selon moi c'est tout à fait illogique puisque lorsque je parle du marché, il comporte deux dimensions: les compétences et les salaires. Au niveau fédéral nous avons séparé les deux. Les salaires relèvent du ministère du Travail et les compétences de l'Emploi et de l'Immigration. Pourquoi séparer les deux?

Nous devrions peut-être regrouper ces deux fonctions. Nous devons regrouper les attributions de ces deux ministères dans les années 80 si nous voulons tenir compte du perfectionnement de la main-d'œuvre, de la liberté de mobilité, des travailleurs quelle qu'en soit la raison, que ce soient les salaires, les conditions de travail ou les horaires.

Quant à moi, l'idéal serait de regrouper ces deux ministères afin qu'ils puissent englober le marché du travail, au lieu de le morceler, en leur donnant une responsabilité d'analyse et d'enquête sur une combinaison d'éléments, ou même en collaboration avec Statistique Canada.

Quant à moi, voilà l'idéal: regrouper le ministère du Travail et la Commission de l'Emploi et de l'Immigration en leur donnant ce mandat ainsi que les ressources nécessaires.

M. Tobin: Merci beaucoup.

Le président: Mes questions ont déjà été posées par d'autres députés mais . . . oui, Jim?

M. Hawkes: Brièvement, je tiens à faire deux ou trois commentaires pour la forme.

[*Text*]

One of the suggestions you had was for the use of UI funds so that people could continue training; and you were doing that in the context of tool and die.

Mr. Meltz: Right.

Mr. Hawkes: If demand for the product remains constant, then that is a displacement phenomenon. You throw a journeyman out of work and you keep an apprentice on.

Mr. Meltz: Okay. First, in the case of tool and die, there it is a case where you swing between shortages and surplus; and that, in each case when yo go into a surplus, you seem to have a number of people who drop out of or leave this occupation, never to return. I think that there it is a question of keeping in or increasing the supply side of what you would otherwise have to scramble for when suddenly you find there is a shortage and people are saying, "Where are we going to get tool and die?" So I think that is one thing.

Mr. Hawkes: Ah, but the problem is that the journeyman you kick out may in fact go and get himself some other kind of job and not be on the supply side anymore, anyhow.

Mr. Meltz: Yes, but the problem is that we are short of journeymen; that in certain periods—and it has been roughly every four to five years—we have critical shortages of journeymen, and that some of these critical shortages might have been met by people who . . .

I mean, if a person goes for two years in an apprenticeship program and then drops out, clearly what—well, there are several possibilities. One is: if they entered a trade because they wanted to do this, why did they drop out? Either they dropped out because they have got something better or they dropped out because they say, Lookit, I am unemployed now; I do not know when I am going to be employed again; I will not be able to complete my training; and do I want to go through these cycles of being unemployed every three or four years?

Mr. Hawkes: I understand where you are coming from in terms of your discipline and your concerns, okay? But the availability of vacancies in the kinds of occupations we have been talking about are influenced by the demand for products . . .

Mr. Meltz: Absolutely; absolutely.

Mr. Hawkes: . . . and the size of the labour force necessary to produce the products.

If you can straighten out, through other sets of government policies, the cyclical nature of that, for instance, by the use of federal government purchasing power, that you purchase at one point in a year rather than at another point in the year, you can at least have some influence on the demand side through other factors, and that leads me to the other thing I wanted on the record. Are there not fairly adequate data proxies, where you are not measuring labour directly but you are using proxies to estimate your labour needs? For instance, if you can accurately forecast housing starts, construction activity, in advance you can estimate labour needs by skills fairly accurately because you know the kinds of skills that go into the building of a single house. You multiply that by 100,000 houses and you have an estimate of the labour force you need. Do you agree with that, first of all, and could you

[*Translation*]

Vous avez suggéré qu'on utilise les fonds de l'Assurance-chômage pour le perfectionnement des outilleurs-ajusteurs.

M. Meltz: En effet.

M. Hawkes: Lorsque la demande de ce produit est constante, il y a un phénomène de transfert puisque vous vous débarrassez du compagnon et vous gardez l'apprenti.

M. Meltz: Très bien. D'abord, c'est un secteur où il y un mouvement de balancier, où l'on passe de la pénurie au surplus. Chaque fois qu'il y a surplus, il me semble que beaucoup de gens abandonnent cette profession pour ne jamais y revenir. Le problème c'est de maintenir ou d'accroître l'offre afin qu'il n'y ait pas de panique en cas de pénurie. C'est un aspect de la question.

M. Hawkes: Le problème c'est que le compagnon congédié trouvera peut-être de l'emploi dans un autre secteur et qu'il ne fera plus partie de l'offre.

M. Meltz: En effet, mais le problème c'est qu'il y a pénurie de compagnons, tous les 4 ou 5 ans il y a une pénurie grave de compagnons et dans ces cas-là les gens qui auraient pu répondre à la demande . . .

Si un apprenti suit un programme pendant deux ans et qu'il abandonne, il est clair que . . . Bien, il y a plusieurs possibilités. D'abord, s'il avait choisi ce métier, pourquoi l'a-t-il abandonné? Il a peut-être trouvé mieux ou il a abandonné parce qu'il était en chômage sans savoir à quel moment il reprendrait le travail; il a alors abandonné la formation parce qu'il ne voulait pas être en chômage tous les trois ou quatre ans?

M. Hawkes: Je comprends votre point de vue quant à votre discipline et à vos préoccupations. Mais, dans le genre de professions dont nous parlons, le nombre d'emplois disponibles est relié à la demande pour les produits . . .

M. Meltz: Absolument, absolument.

M. Hawkes: . . . ainsi qu'aux effectifs nécessaires pour leur production.

Si l'on pouvait par des politiques gouvernementales aplanir ces cycles, par exemple, en effectuant les achats à un moment de l'année plutôt qu'à un autre. On peut, de cette façon, influencer la demande par d'autres éléments, et cela m'amène à l'autre commentaire que je voulais faire. Sans l'évaluez diretement n'y a-t-il pas de données de substitution suffisamment adéquates pour en estimer les besoins? Par exemple, si vous pouvez prévoir précisément le nombre de maisons qui seront construites, vous pouvez faire une estimation assez précise des besoins en main-d'œuvre selon les métiers lorsque vous connaissez les compétences nécessaires à la construction d'une maison. Pour avoir une estimation de vos besoins en main-d'œuvre, vous multipliez le résultat par 100,000. D'abord, êtes-vous d'accord, et pourriez-vous nous donner votre opinion sur les sources des données de substitution qui

[*Texte*]

comment on the proxy data base which exists in this country, the other kind of figures that are collected and which might be helpful to us in estimating?

• 1750

Mr. Meltz: This is my point in putting this diagram on, that the supply side of the response is only one of, but part of, a range of possible responses. That is why I recommended to the Committee to be especially conscious of these alternative responses because the training and education may not be the appropriate one. I was really just, in this case, focusing on what seemed to be one possible avenue in the case of tool and die makers, but not necessarily generalizing, so I brought this diagram specifically to reinforce that point you have made. I agree with it, that there are a variety of responses and one has to look at the particular market, and there may be alternatives.

In terms of fine-tuning government purchases, sure, there may be some doubt. I think that is one possible route or, at least, that could be useful. It may be that on analysis it requires more. I think that there you would have to tell me which particular labour market and what the ultimate impact is, and we could run it through various simulations to see.

In terms of estimating, yes, we could come up with some estimates now. We can make some rough estimates and we could refine them. But things are not being done. Why are they not being done? I think that even coming up with these estimates is only the first step because clearly what is happening in a dynamic labour market is that new occupations are being created. Productivity, as it rises, results in some substitution. We get different mixes of skills.

Even though I am an advocate of doing these exercises, I am well aware, having done one myself—I have worked on all, past, future and present—and one of the things that is clear is that just to make a static projection in the sense of saying, well, okay, for every $100,000 of construction you require 10 carpenters, or you did 10 years, so we will assume you need 10 carpenters, that can really lead you astray because one of the key issues is what are you assuming about wages. Boy, if those wages doubled for carpenters, you can bet you will not need as many. Or if those relative wages go down, you may find you need more carpenters. This is true in very occupation, that if wages are out of line, either very high or very low, you are going to find either very few being used or a lot are being used because employers have some flexibility. You can work people on overtime, you can substitute . . .

Mr. Hawkes: But the issue is: is what you have been suggesting any better than the proxies? I do not know if that can be resolved. You think it is.

Mr. Meltz: On the grounds that if we add a little more information. Again, it is adding more information, not a one-shot. We are not like a horse race. We do not have our estimates of how many carpenters we will need in 10 years. We all put them away for 10 years and then we ask who was right.

[*Traduction*]

existent au pays et sur les autres données recueillies pouvant servir à établir ces prévisions?

M. Meltz: Voilà pourquoi j'ai présenté ce tableau, la réponse sur l'offre ne représente qu'une réponse possible parmi d'autres. Voilà la raison pour laquelle j'ai mis le Comité en garde contre les réponses de remplacement, parce qu'elles ne correspondent peut-être pas à la formation et à l'éducation. Dans ce cas-ci, je parlais d'une démarche possible visant les outilleurs-ajusteurs, mais sans nécessairement généraliser, c'est précisément afin d'insister sur le point que vous avez soulevé que j'ai apporté ce tableau. Je conviens qu'il y a une variété de réponses et qu'il faut tenir compte du marché visé, et qu'il y a peut-être d'autres possibilités.

Quant à agencer les achats du gouvernement, bien sûr, mais il y a peut-être des doutes. Je pense que c'est une démarche possible qui pourrait servir, mais, après analyse, on s'apercevra peut-être que c'est insuffisant. Dans ce cas-là il faut me dire quel est le marché de la main-d'œuvre, quelles sont les répercussions finales, et nous pourrions le passer par divers programmes de simulation pour voir les résultats.

Pour ce qui est des prévisions, oui, nous pourrions en produire maintenant. Nous pourrions produire des prévisions approximatives que nous pourrions préciser. Mais ça ne se fait pas. Pourquoi cela ne se fait-il pas? A mon avis, même la production de ces prévisions n'est qu'une première étape parce que dans un marché de main-d'œuvre actif, de nouvelles professions sont créées. L'augmentation de la productivité débouche sur une certaine substitution. Ce qui nous donne un mélange de compétences différentes.

Quoique je sois tenant de ce genre d'analyses, je sais très bien, en ayant fait moi-même sur le passé, le présent et l'avenir, qu'une simple projection statique peut très bien vous induire en erreur. Par exemple si vous dites qu'il faut 10 charpentiers pour chaque $100,000 de construction, ou du moins c'était le cas il y a 10 ans, à ce moment-là il faut tenir compte de l'élément clé, soit les salaires. Car si on double les salaires des charpentiers, vous pouvez être sûrs qu'il en faudra moins. Par contre, s'il y a diminution, vous verrez qu'il en faudra davantage. Cela s'applique dans tous les secteurs, si les salaires sont trop hauts ou trop bas, vous verrez qu'il faudra plus ou moins d'employés. Les employeurs ont une certaine souplesse, ils peuvent demander à leurs employés de faire du temps supplémentaire, ils peuvent les remplacer . . .

M. Hawkes: La question c'est de savoir si vos suggestions sont meilleures que les données de substitution? J'ignore si on peut répondre à cette question. Vous pensez qu'elles le sont.

M. Meltz: A condition d'y ajouter un peu plus de renseignements, mais il faut que ce soit un effort continu. Il ne s'agit pas d'une course de chevaux. Nous n'avons pas de prévisions quant au nombre de charpentiers dont nous aurons besoin dans 10 ans. Nous allons tout mettre ça de côté et dans 10 ans nous verrons qui avait raison.

[*Text*]

Mr. Hawkes: We want the trends.

Mr. Meltz: Yes. My favourite analogy is with weather forecasting. If all the weather forecasters in Ottawa went to the top of the Skyline and said that tomorrow it is going to be zero degrees Fahrenheit, that would have no effect on the weather. Yet there is a lot of weather forecasting. We spend a lot of resources in forecasting the weather. Now in manpower forecasting it may have some impact because it could lead to a variety of responses, and so I think what we have to do is not come up with one shot. What I am saying is that just as other areas keep projecting . . . .

• 1755

Mr. Hawkes: Inherent in what you just said, is there a suggestion that we do not have to spend the money on the forecast but we have to publish the forecasts to look like they are reliable and we can influence the desired behaviour?

Mr. Meltz: Well we do not know. I think if we keep doing it then we will smooth the thing out. The worst thing would be to come up with this year's forecast and then not touch it for five years. In weather forecasting it is a question of what is going to happen, but in forecasting in manpower one of your objectives may be to turn things around so that if you forecast that there is going to be a shortage and then all your policies are designed to make sure that there is not a shortage, in other words, to prove yourself wrong.

Mr. Hawkes: Yes.

Mr. Meltz: So then how do you know whether you were right? It is a messy area. I think we could do more and my argument is that I think that could help us, but there are no magic answers.

Mr. Hawkes: Okay. One quick last question. Relative to our major competitors, which I assume are the OECD nations, where would we rank . . .

Mr. Meltz: You mean in manufacturing, in resources?

Mr. Hawkes: . . . just in labour market data.

Mr. Meltz: Right.

Mr. Hawkes: Are the other nations in the OECD generally in better shape in terms of the data available to their planners relative to Canada? Are we disadvantaging ourselves by this lack of the data that you propose, in the competitive world community?

Mr. Meltz: I think it depends on the country. If we had a full employment situation here, then we would have less need for this data. When I was over in Sweden—it may have changed—but I did a fascinating analysis, I tried to be in-depth, but they did not hold to this idea of forecasting. They did a lot of labour market analysis. Remember, I am not just talking about forecasting.

If I have to choose I will put more emphasis on labour market analysis than on forecasting. In other words, if you say you are going to give me an unlimited amount, I will start by looking at what is happening today because as I accumulate

[*Translation*]

M. Hawkes: Nous voulons connaître les tendances.

M. Meltz: En effet. Ma comparaison favorite porte sur les prévisions météorologiques. Si tous les météorologues d'Ottawa montaient sur le toit de l'hotel Skyline et disaient que demain il fera zéro degré Fahrenheit, cela n'affecterait aucunement le temps qu'il fera. Toutefois, nous avons beaucoup de prévisions météorologiques. Nous dépensons énormément d'argent pour ces prévisions. Dans le secteur de la main-d'œuvre, par contre, les prévisions peuvent avoir des répercussions parce qu'elles peuvent amener une variété de réactions, donc il ne faut pas que ça se fasse d'un seul coup. Ce que je dis, c'est qu'à l'instar d'autres domaines où l'on effectue constamment des projections . . .

M. Hawkes: Peut-on déduire de vos propos que nous ne devons pas consacrer d'argent à ces prévisions, mais que nous devons les publier comme si elles étaient fiables afin d'influencer le comportement du marché selon notre désir.

M. Meltz: Ma foi, nous l'ignorons. Je pense que si nous continuons de le faire nous aboutirons quelque part. Le pire serait de les publier pour cette année et de ne pas en publier d'autres d'ici 5 ans. Les prévisions météorologiques nous donnent le temps qu'il fera, mais l'un des objectifs des prévisions de main-d'œuvre c'est d'apporter des changements, de sorte que si vous prévoyez une énurie, toutes vos politiques visent à ce qu'il n'y en ait pas. Autrement dit, vous essayez de prouver que vous avez tort.

M. Hawkes: En effet.

M. Meltz: Alors, comment savoir si vous aviez raison? C'est un domaine très complexe. Je pense que nous pourrions faire davantage et je prétends que cela pourrait être utile, mais il n'y a pas de solution magique.

M. Hawkes: Très bien. Une dernière petite question. Par rapport à nos principaux concurrents, les pays de l'OCDE, où nous situons-nous . . .

M. Meltz: Dans quel domaine, la fabrication, les ressources?

M. Hawkes: . . . simplement pour les données en main-d'œuvre.

M. Meltz: Oui.

M. Hawkes: De façon générale, les autres pays de l'OCDE sont-ils dans une meilleure situation que le Canada quant aux données dont les planificateurs disposent? Selon vous, ce manque de données nous met-il dans une position désavantageuse par rapport aux autres pays?

M. Meltz: Je pense que cela dépend du pays. Si nous avions une situation de plein emploi, nous aurions moins besoin de ces données. La situation a peut-être changé depuis, mais lorsque je suis allé en Suède, j'ai fait une analyse étonnante. J'ai essayé de faire une analyse en profondeur, mais cela ne les a pas intéressés. Ils effectuaient beaucoup d'analyses du marché du travail. Je parle uniquement de prévisions.

Si j'avais le choix, je mettrais davantage l'accent sur l'analyse du marché de travail que sur les prévisions. Autrement dit, si vous m'accordiez des crédits illimités, je commencerais par étudier la situation actuelle parce qu'au fur et à mesure que

[*Texte*]

nformation over time I will have an idea of what is going to nappen. The Swedes put their money more on current labour narket analysis. They break this down into regions. Ontario is a region in employment and immigration, but Stockholm is a egion in Sweden with more resources at its disposal for esearch and analysis and experimentation than the Ontario egion of employment and immigration, which in geographical ize and in population is far larger.

The Chairman: Stockholm contains half the population of Sweden, is not that correct?

Mr. Meltz: No, I thought it was about one eighth.

The Chairman: Well, Toronto . . .

Mr. Meltz: Yes, I would put Toronto as a region. That is ight, I would make Toronto a region.

You see they have more analysis in terms of ongoing labour narkets than we have here. At least at that time they were less concerned with manpower forecasting. My impression is that generally the countries have tended to go the way of more understanding of what is happening in the labour market than being concerned with the long run. As I say, I have not checked this in detail recently but I am hoping to do this this year.

So the answer is, yes in terms of their analysis they do more than we do and it is concentrated more on current and problem areas rather than on the elaborate long run, but I think there is a role for both. If I had to choose I would go first into an understanding of what is happening today, but I would also put a little bit on forecasting too.

Mr. Hawkes: Thank you.

The Chairman: Okay. Thank you.

Thank you very much, Dr. Meltz. It has been a very fruitful exchange throughout the afternoon on all sorts of subjects. I will ask you the same question that we asked other witnesses: if, as time goes on, we feel that there are some further questions that we might want to put to you, do you mind if we write you a letter and ask to fill in some blanks that were overlooked?

Mr. Meltz: I would be glad to.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Meltz: May I wish you the best of luck in these proceedings. I think the timing is very important and I think you could make an important contribution.

The Chairman: Thank you.

[*Traduction*]

j'accumulerais l'information, j'aurais un aperçu de ce qui va se produire. C'est exactement ce que font les Suédois et ils le font par région. Pour la main-d'œuvre et l'immigration, l'Ontario est une région, mais en Suède, Stockholm est une région disposant de plus de moyens de recherches et d'analyses, et d'expérimentations que la région de l'Ontario qui est plus importante géographiquement et démographiquement.

Le président: Stockholm ne représente-t-elle pas la moitié de la population de la Suède?

M. Meltz: Non, je pense que c'est un huitième.

Le président: Bien, Toronto . . .

M. Meltz: En effet, je ferais de Toronto une région.

Vous voyez, ils font beaucoup plus d'analyses que nous sur le marché actuel de la main-d'œuvre. A cette époque, du moins, ils se préoccupaient moins des prévisions de main-d'œuvre. Mon impression, c'est que de façon générale, les pays se préoccupent davantage de ce qui se passe au niveau du marché de la main-d'œuvre que des prévisions à long terme. Je le répète, je n'ai pas vérifié cela récemment, mais j'espère le faire cette année.

Donc, ils effectuent beaucoup plus d'analyses que nous et elles portent surtout sur les problèmes et les domaines actuels plutôt qu'à long terme. Je crois que les deux ont leur raison d'être. Je choisirais d'abord de comprendre la situation actuelle mais je ferais aussi un peu de prévisions.

M. Hawkes: Merci.

Le président: Très bien. Merci.

Merci beaucoup monsieur Meltz. Cet après-midi nous avons eu un échange très fructueux sur toute sorte de sujets. Je vais vous poser la même question qu'à tous nos autres témoins: le cas échéant, au besoin, seriez-vous prêt à revenir répondre à des questions que nous voudrions vous poser?

M. Meltz: J'en serais ravi.

Le président: Merci beaucoup.

M. Meltz: Puis-je vous souhaiter bien de la chance dans ces délibérations. Je pense que le moment est très important et que vous pourrez apporter une contribution importante.

Le président: Merci.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Third class
Troisième classe
K1A 0S7
HULL

If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnements et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Centre for Industrial Relations at the University of Toronto:

Dr. Noah Meltz, Director.

Du Centre des relations industrielles de l'Université Toronto:

M. Noah Meltz, directeur.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Quebec, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0

Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 6

Wednesday, July 23, 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 6

Le mercredi 23 juillet 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Employment Opportunities for the '80s

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur les

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESS:

(See back cover)

TÉMOIN:

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

27628—1

SPECIAL COMMITTEE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand
Vice-Chairmen: Mr. Gilles Marceau
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES
D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand
Vice-présidents: M. Gilles Marceau
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité
Charles Bellemare
Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the
House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and
Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, JULY 23, 1980
(8)

[*Text*]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 2:12 o'clock p.m., the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Lonsdale, Marceau, Orlikow and Tobin.

Witness: From the Industrial Relations Department, University of Montreal: Professor. Jean-Michel Cousineau.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

On motion of Mr. Marceau it was agreed,—That the Committee retain the services of a Head of Research, and of other research personnel if necessary, to be chosen at a later date by the Chairman in consultation with the other members of the Committee.

On motion of Mr. Orlikow it was agreed,—That the Chairman be authorized to engage such secretarial and support staff, to hire such services and to purchase or rent such equipment and materials, in connection with the work of the Committee, as may from time to time become necessary.

The witness made a statement and answered questions.

At 4:16 o'clock p.m. the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 23 JUILLET 1980
(8)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 14 h 12 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Lonsdale, Marceau, Orlikow et Tobin.

Témoin: De l'École des relations industrielles, Université de Montréal: M. Jean-Michel Cousineau.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Sur motion de M. Marceau, il est convenu,—Que le Comité retienne les services d'un directeur des travaux de recherche et de recherchistes, s'il y a lieu, qui seront choisis à une date ultérieure par le président, en collaboration avec les autres membres du Comité.

Sur motion de M. Orlikow, il est convenu,—Que le président soit autorisé à engager le personnel de secrétariat et de soutien et à acheter ou louer le matériel et l'équipement requis pour la réalisation des travaux du Comité, chaque fois qu'il y aura lieu de le faire.

Le témoin fait une déclaration et répond aux questions.

A 16 h 16, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité
Charles Bellemare
Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Wednesday, July 23, 1980

• 1412

[*Text*]

The Chairman: Members of the committee, although the witness is not yet with us there are a few items of business we can deal with before he comes, items we should deal with because we may not be meeting again for many weeks as a full committee and we have a quorum right now.

The first one is for a research director and other research personnel. We have received many applications. I have been going through them, but we have not found anyone yet. We have a draft motion prepared by the clerk which would allow us to pick one even though the committee is not present.

Bonjour, professeur Cousineau. Nous avons commencé à discuter de certaines questions qui regardent le Comité. Nous en avons encore pour environ cinq minutes. Nous entendrons ensuite votre témoignage.

As I was mentioning, this motion reads as follows:

> That the committee retain the services of a Head of Research, and of other research personnel necessary, to be chosen at a later date by the Chairman in consultation with the other members of the Committee.

Mr. Marceau: I so move.

The Chairman: This would mean we could do it by means of consultation rather than getting the whole committee together and having a vote. It would be my intention to phone every one of you to get your views on the final candidates.

Motion agreed to.

The Chairman: The next motion is with respect to secretarial and other support staff.

Mr. Orlikow: I move:

> That the Chairman be authorized to engage such secretarial and support staff, to hire such services and to purchase or rent such equipment and materials, in connection with the work of the committee, as may from time to time become necessary.

This is for support staff and services. At the present time there is only one secretary in the Committees Branch helping Mr. Hardy; I do not know what others there might be. Again, this is to avoid having to get the whole committee together in the summer.

Motion agreed to.

Le président: Alors, je dois vous informer que nous avons l'interprétation simultanée pour ceux qui ne peuvent pas comprendre les deux langues officielles.

Nous avons avec nous aujourd'hui le professeur Jean-Michel Cousineau, du Département des relations industrielles, Université de Montréal. Et comme vous savez, monsieur Cousineau, c'est notre sixième séance publique, nous en avons eu quelques-unes en privé, touchant les relations entre le chômage d'une part et la pénurie d'ouvriers spécialisés d'autre part. Nous vous

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le mercredi 23 juillet 1980

[*Translation*]

Le président: Membres du Comité, notre témoin n'est pas encore arrivé, mais nous pouvons régler quelques points de procédure, car nous n'aurons peut-être plus le quorum avant plusieurs semaines.

Le premier point a trait au poste de directeur de la documentation et aux divers postes de documentalistes. Nous avons reçu plusieurs candidatures. Nous les avons examinées, mais nous n'avons encore trouvé personne. Notre greffier a préparé un projet de motion qui nous permettrait de procéder même si le Comité ne siégeait pas.

Good afternoon, Professor Cousineau. We had started to discuss a few administrative items concerning the Committee. We will probably need another five minutes before we are ready to hear your testimony.

Le projet de motion, donc, est le suivant:

> Que le Comité s'assure les services d'un directeur de la documentation et des autres documentalistes nécessaires, le choix de ces personnes devant être fait par le président à une date ultérieure en consultation avec les autres membres du Comité.

M. Marceau: J'en fais la proposition.

Le président: Ainsi, nous pourrions effectuer le choix en nous consultant mutuellement sans avoir à convoquer tout le Comité pour tenir un vote. Je communiquerai par téléphone avec chacun de vous pour connaître vos vues sur les candidatures retenues.

La motion est adoptée.

Le président: Je passe maintenant à une motion portant sur les secrétaires et le personnel de soutien.

M. Orlikow: Je fais la proposition suivante:

> Que le président soit autorisé à embaucher les secrétaires et le personnel de soutien, à s'assurer les services et à acheter ou à louer au fur et à mesure le matériel et l'équipement nécessaires à la bonne marche du Comité.

C'est pour le personnel de soutien et les services. Actuellement, il n'y a à la Direction des comités qu'un seul secrétaire qui puisse aider M. Hardy. Je n'en connais pas d'autre. Encore une fois, il s'agit d'épargner au Comité d'avoir à se réunir au cours de l'été.

La motion est adoptée.

The Chairman: So for those of you who do not understand both official languages, we do have simultaneous interpretation.

Our guest today is Professor Jean-Michel Cousineau from the Department of Industrial Relations of the University of Montreal. As you know, Professor Cousineau, this is our sixth public meeting; we have had some private meetings on the relationship between unemployment on one hand and the shortage of skilled workers on the other. We are very grateful

[*Texte*]

savons gré d'être venu aujourd'hui, vous avez sans doute quelques remarques préliminaires à faire, à la suite de quoi les députés poseront des questions.

Professeur Jean-Michel Cousineau (Département des relations industrielles, Université de Montréal): Question de me présenter un peu plus en détail, je vais donner quelques-unes de mes coordonnées. Disons que j'ai obtenu un baccalauréats ès-Arts de l'Université de Montréal en 1969, un baccalauréat en Sciences économiques de l'Université de Montréal en 1972, une maîtrise en Sciences économiques de l'Université de Montréal en 1974.

Le président: Dans le même domaine.

Professeur Cousineau: Toujours dans le domaine des Sciences économiques. Dès 1973, j'ai travaillé pour le Conseil économique du Canada, à partir du mois de mai et j'ai quitté cet emploi pour l'Université de Montréal en août 1977. Depuis lors, je suis toujours à l'Université de Montréal, à titre de professeur adjoint à l'École de relations industrielles.

Je suis membre de sociétés qui sont pertinentes à mon métier, comme l'Association canadienne d'économique, la Canadian Economics Association, l'American Economics Association, ainsi que l'Association canadienne de relations industrielles.

Pour vous donner une idée de mes préoccupations et de mes travaux, je vais faire une liste relativement exhaustive de publications, ce qui vous montrera dans quelle mesure je suis intéressé par la question qui vous préoccupe présentement.

Alors, lorsque j'étais au Conseil économique du Canada, j'ai publié avec Christopher Green, un volume qui s'appelle, «Le chômage et programme d'assurance-chômage», un volume d'environ 162 pages, je dis environ, c'est parce que je ne l'ai pas avec moi. Cela a été publié en 1976, dans les deux langues; en anglais, cela s'appelait *Unemployment in Canada, the Impact of Unemployment insurance*. En 1977, je publiais avec le professeur Robert Lacroix un volume, toujours sous les auspices du Conseil économique du Canada, qui s'intitulait «La détermination des salaires dans le monde des grandes conventions collectives, une analyse des secteurs privés et publics». Par la même occasion, j'ai pu participer au rapport du Conseil économique «Des travailleurs et des emplois»; en anglais c'était *People and Jobs*, qui a été publié en 1976. En 1976 et 1977, j'ai participé à la rédaction des exposés annuels du Conseil économique, dont l'un se titrait «Dilemme d'inflation» et l'autre «Horizons 1982». Donc, par la suite, si on y va par titre ou catégorie de journaux ou de revues, dans l'analyse de politiques, *Canadian Public Policy*, j'ai publié quelque chose sur l'indexation des salaires et le retour à l'austérité des prix, l'impact de la politique canadienne de contrôle des prix et des revenus sur les ententes salariales. Dans la revue «L'économiste», j'ai publié «Chômage et assurance-chômage»; dans la revue «Relations industrielles», j'ai publié quelque chose qui s'appelle «L'impact du salaire minimum sur le taux de chômage des jeunes et des femmes au Québec», ainsi que «l'Indexation des salaires et pain industriel». Il y a aussi un troisième article qui s'intitule: «Activité économique, inflation et activités de grève». J'ai publié l'article *Structural Unemployment in Canada in 1970-1975 as it worsened*. Dans la revue «l'Actualité économique», j'ai publié un article qui s'intitule: «La mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre au

[*Traduction*]

to you for coming today; you probably have some opening remarks to make, after which the members will ask questions.

Professor Jean-Michel Cousineau (Department of Industrial Relations, University of Montreal): To introduce myself a little more fully, I will tell you something of my background. I received a general Bachelor of Arts degree from the University of Montreal in 1969, a Bachelor of Arts degree in Economics from the University of Montreal in 1972, and a Masters degree in Economics from the University of Montreal in 1974.

The Chairman: In the same field.

Professor Cousineau: Always in the same field, in economics. I started working for the Economic Council of Canada in May, 1973, and left that job for the University of Montreal in August, 1977. Since then, I have remained at the University of Montreal as assistant professor in the School of Industrial Relations.

I belong to associations related to my career, such as the Canadian Economics Association, the American Economics Association, and also the Canadian Industrial Relations Association.

To give you some idea of my concerns and of my work, I will give you a fairly exhaustive list of my publications, thus show you to what extent the issue you are now studying interests me.

When I was with the Economic Council of Canada, I published a book with Christopher Green called "Unemployment in Canada, the Impact of Unemployment Insurance"; it was about 162 pages long, and I say "about" because I do not have a copy with me. It was published in 1976 in both languages; in French it was called *Le chômage et programme d'assurance-chômage*. In 1977, again under the auspices of the Economic Council of Canada, I published a book with Robert Lacroix entitled "Wage Determination in Major Collective Agreements in the Private and Public Sectors". At the same time, I was able to contribute to an Economic Council Report published in 1976 and called "People and Jobs", *Des travailleurs et des emplois* in French. In 1976 and 1977 I contributed to the preparation of two Economic Council Annual Reviews, one entitled "The Inflation Dilemma" and the other "Into the 1980's". Next, to go by title or category of journal or magazine, in political analysis I published an article in "Canadian Public Policy" on salary indexing and the return to austerity in prices, and the impact of the Canadian wage and price control policy on wage agreements. In the magazine *L'économiste* I published *Chômage et assurance-chômage*; in the magazine *Relations industrielles* I published an article called *L'impact du salaire minimum sur le taux de chômage des jeunes et des femmes au Québec* and an article called *L'Indexation des salaires et pain industriel*. In the same magazine I published a third article called *Activité économique, inflation et activités de grève*. I also published an article called "Structural Unemployment in Canada in 1970-1975 as it worsened". In the magazine *l'Actualité économique* I published an article entitled *La mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre au Canada, le cas de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse*.

[*Text*]

Canada, le cas de l'Ontario, du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse».

• 1420

Plus récemment, et c'est ce qui m'amène ici, j'ai publié pour le compte du Conseil des universités, du gouvernement du Québec, une monographie qui s'intitule: «Le marché du travail des diplômés universitaires au Québec.»

Dans l'ensemble, on peut voir qu'une grande partie de mes préoccupations et de mes recherches se situent dans le domaine du travail. Il y a deux dimensions particulières dans lesquelles j'ai tendance à me spécialiser. D'abord, il y a la question de la main-d'œuvre et du chômage. D'autre part, il y a les questions relatives aux salaires.

Quand on m'a téléphoné pour me demander si j'étais intéressé à présenter une brève allocution sur les perspectives d'emploi au Canada dans les années 80, j'ai fait référence à l'étude que j'avais produite en janvier 1980. On m'a mentionné que cela pouvait être pertinent, pour les membres de votre comité, de se voir donner un bref compte rendu de ces choses, quitte à poser ensuite des questions si des éléments paraissaient particulièrement.

Le problème à l'étude, à ce moment-là, consistait à départager la portion du chômage des diplômés universitaires qui constituait un mythe ou une exagération, si on veut, et la portion de ce même chômage qui correspondait à des réelles difficultés de placement de cette catégorie de main-d'œuvre.

Tout d'abord, vous avez fait allusion ici à la pénurie de travailleurs qualifiés. C'était un peu mon inquiétude, avant d'entreprendre l'étude, cette question de la pertinence ou de l'importance d'étudier cette catégorie de main-d'œuvre particulière. Cela me semblait une petite élite qui n'avait peut-être pas de problème, dans le fond, et qui n'en aurait pas. Donc, je ressentais une motivation sociale un peu plus atténuée.

Toutefois, en lisant le volume de Sylvia Ostry et Mahmood Zaidi Labour Economics in Canada, j'ai appris que, pour 1985, au Canada, près de la moitié des nouveaux arrivants sur le marché du travail auraient des études au moins post-secondaires. Ceci me fait dire que la main-d'œuvre qu'on pourrait appeler hautement qualifiée, qui est de niveau post-secondaire et plus, et en particulier universitaire, est loin d'être une main-d'œuvre marginale quand on a un œil sur le futur. Il s'agit donc d'une partie très importante du type de main-d'œuvre que le Canada aura à intégrer au marché du travail au cours des années 1980 et 1990.

Les principales conclusions de mon étude sont qu'on a grandement exagéré le chômage des diplômés universitaires par le passé. Évidemment, j'essaierai d'entreprendre un peu plus tard une étude des perspectives d'avenir, ce à quoi on doit s'attendre pour le futur. Mais, dans toute analyse, on commence par regarder le passé, par voir ce qui est arrivé à ce niveau-là afin de vérifier si ce passé ne peut pas nous être utile pour comprendre ce qui est appelé à se produire dans le futur.

Donc, en ce qui a trait au passé, j'ai pu trouver qu'on avait grandement exagéré le problème du chômage des diplômés universitaires. D'une part, il est vrai que leur taux de chômage,

[*Translation*]

More recently, and this is what brings me here, I published a monograph for the *Conseil des universités* of the Government of Quebec called *Le marché du travail des diplômés universitaires au Québec.*

On the whole, it is clear that my concerns and research are mainly related to manpower. I have tended to specialize in two particular aspects. First, the question of manpower and unemployment. Secondly, salary-related matters.

When I received the telephone call asking me whether I would be interested in giving a brief talk on Canadian employment perspectives for the 1980s, I mentioned the study I produced in January, 1980. I was told that it might be relevant, and that the members of the Committee would like to hear a brief summary, perhaps followed by the opportunity to ask questions should some elements seem particularly relevant.

This study consisted in dividing the unemployment of university graduates into two parts: that which is actually a myth or an exaggeration, and that which represents real manpower placement problems in this category.

First, you have mentioned here the shortage of qualified manpower. Before I started this study, one of my concerns was the relevance or the importance of studying this particular category of manpower. I felt they were a small elite perhaps with no real problem and no foreseeable real problem. So my social motivation in this area was a little weak.

However, in reading "Labour Economics in Canada", a book by Sylvia Ostry and Mahmood Zaidi, I learned that in 1985 in Canada close to half the newcomers to the labour market would have at least a post-secondary education. For this reason I feel that what we might call highly-qualified manpower, those with a post-secondary or better education, particularly a university education, is far from a marginal element in future manpower considerations. This group constitutes a very large part of the kind of manpower which Canada will have to integrate to the labour market during the 1980's and 1990's.

The main conclusion of my study is that unemployment amongst university graduates has been greatly exaggerated in the past. Obviously, at some later date I will try to undertake a study on future perspectives, what we can expect for the future. But in any analysis, the first step is to look at the past, see what has happened, and find out whether that past cannot help us understand what is needed for the future.

So as far as the past is concerned, I was able to discover that the problem of unemployment amongst university graduates has been greatly exaggerated. It is true that their unemploy-

[*Texte*]

et en particulier celui des jeunes diplômés entrant sur le marché du travail, est très élevé. Par exemple, au total, le taux de chômage était, pour le Québec, de 4.5 p. 100, pour l'ensemble des diplômés universitaires en 1978. C'est là un record historique, si on veut. Mais quand on se penchait sur la statistique la plus dramatique, à savoir l'enquête du recensement de 1976, faite en plein mois de juin, au moment même où les étudiants ne sont pas encore tout à fait sortis de leurs études, évidemment, on obtenait alors une statistique assez dramatique de 17.3 p. 100.

Effectivement, les jeunes diplômés universitaires qui sortent, après un mois, ne sont pas tous placés à 100 p. 100. On obtient des taux de chômage assez élevés, de l'ordre de 17.3 p. 100, pour cette catégorie.

• 1425

Néanmoins, compte tenu de ce taux de chômage élevé, de façon générale et en tout temps, sur lequel on a des statistiques et pour toutes les régions du Canada, les cinq grandes régions, le taux de chômage des diplômés universitaires est le plus faible de tous les niveaux de scolarité. On peut donc en conclure qu'un diplôme universitaire reste donc la meilleure garantie d'être à l'emploi.

Deuxièmement, et chose unique et particulière aux diplômés universitaires, après trois ans chacune des promotions, et cela est valable tant pour le Québec que pour l'Ontario, j'ai fait des comparaisons à un moment donné, donc au bout de trois ans chacune des promotions atteint le niveau de plein emploi, c'est-à-dire le taux de chômage voisin du taux de chômage pour l'ensemble des diplômés. Donc une promotion arrive, elle commence à 15 p. 100 à peu près du taux de chômage dès le premier mois, si on veut, et au bout de trois ans elle atteint un taux de chômage de l'ordre de 4 p. 100, ce qui est le taux de chômage global comme si on avait quarante ans ou cinquante ans ou trente-cinq ans. Il n'y a plus de différence au bout de trois ans entre le taux de chômage des nouveaux diplômés universitaires et le taux de chômage de l'ensemble des diplômés universitaires. Donc ça prend trois ans dans ces cas-là, alors que pour tout autre niveau de scolarité le taux de chômage reste, je parle toujours pour le Québec il s'agit de changer les chiffres, le taux de chômage reste toujours voisin de 10 p. 100, si on veut, alors que ce n'est pas le cas du tout pour les diplômés universitaires.

Troisièmement, les fluctuations des taux de chômage des diplômés universitaires sont peu sensibles aux fluctuations du taux de chômage total. C'est-à-dire, quand le taux de chômage total augmente de 1 p. 100 ou d'un point de pourcentage, si on veut, le taux de chômage des diplômés universitaires augmente, mais beaucoup moins que proportionnellement. Alors que dans les catégories moins scolarisées, le taux de chômage de ces catégories-là augmente plus que proportionnellement. Or, cela veut dire deux choses: 1) un diplôme universitaire reste encore la meilleure voie pour obtenir un emploi; 2) la main-d'œuvre hautement qualifiée et diplômée universitaire devient rapidement imperméable aux récessions, aux détériorations de la conjoncture économique, ce qui témoigne d'une plus grande stabilité dans l'emploi.

[*Traduction*]

ment rate, in particular for young graduates entering the labour market, is very high. For instance, in 1978 in Quebec, the unemployment rate was 4.5 per cent for university graduates in general. If you will, that is a matter of historical record. But when we consider the 1976 census taken in the middle of June, at the very time when students have not quite completed their studies, the rate was of course much more dramatic: 17.3 per cent.

Actually, one month after completing their studies, not all young university graduates are employed. For this category, the unemployment rates are fairly high, around 17.3 per cent.

In spite of this high unemployment rate however, generally speaking, according to any statistics we have for the different Canadian regions, each of the five main regions, the unemployment rate for university graduates is the lowest rate of all levels of education. We can conclude from this that a university degree is still the best guarantee of employment.

Secondly, and this factor is unique to university graduates, three years after any class graduates—this is equally true in Quebec and Ontario; I did comparisons at one point—three years after any class graduates it reaches full employment, or an unemployment rate close to that of university graduates in general. So after a month, a graduating class starts with about 15 per cent unemployment, and at the end of three years it reaches an unemployment rate of about 4 per cent, the same average as for university graduates who are 40, 50, or 35 years old. After three years, no difference remains between the unemployment rate amongst new university graduates and the unemployment rate amongst university graduates in general. So in these cases, full employment takes three years, whereas for any other level of education, the unemployment rate remains constant around 10 per cent—I am still talking about Quebec; the figures would have to be changed for other provinces—which is not at all the case for university graduates.

Thirdly, fluctuations in the unemployment rate amongst university graduates bears very little relationship to fluctuations in the unemployment rate in general. In other words, when the unemployment rate in general increases by 1 per cent, the unemployment rate amongst university graduates does increase, but much less than proportionately. In less-educated categories, then, the unemployment rate increases more than proportionally. This means two things: 1) a university degree is still the best way to obtain employment; 2) highly-qualified manpower with university degrees is rapidly becoming invulnerable to recessions and deteriorations of the economic situation, which demonstrates greater employment stability.

[*Text*]

En somme, la cause du chômage des diplômés universitaires est double. D'une part, s'il y a du chômage chez les diplômés universitaires, c'est parce qu'en général il y a eu un manque de création d'emplois globale quel que soit le niveau de scolarité. Ce n'est pas parce qu'il était diplômé universitaire qu'il est en chômage, c'est parce qu'il y avait un manque global d'emplois; et d'autre part, et c'est une caractéristique au Canada comme dans d'autres pays, on n'a pas su intégrer les jeunes qui souffrent au point de départ d'être inexpérimentés. Donc de façon générale au Canada, on a toujours obtenu des taux de chômage qui étaient plus élevés pour les jeunes que pour les groupes plus âgés dans la population active.

Or par définition, un jeune diplômé universitaire a la caractéristique d'être également inexpérimenté. Donc les causes du chômage des diplômés universitaires sont d'ordre global ou macro-économique à savoir, insuffisance généralisée d'emplois, et deuxièmement, caractéristique socio-démographique de cette population-là. On peut donc en conclure qu'il n'y a pas eu au Canada un surinvestissement en main-d'œuvre hautement qualifiée, un surinvestissement en éducation. Au contraire, au Québec, et je croirais que c'est également le cas pour le reste du Canada, il y avait pénurie de diplômés universitaires ou de façon plus juste de main-d'œuvre hautement qualifiée au début des années 60. Les efforts ont été faits pour combler ce manque ou cette lacune et ils ont réussi. La rente de rareté qui pouvait exister et dont les diplômés universitaires du milieu des années 60 pouvaient bénéficier a disparu. On a pu observer un baisse systématique et importante du salaire relatif des diplômés universitaires depuis 1969 jusqu'à 1975 où se termine ma période d'observation.

En ce sens-là, les besoins qui devaient être comblés ont été comblés et on en est maintenant dans une situation à peu près d'équilibre au niveau de cette catégorie de main-d'œuvre. Par ailleurs, il y a un autre type d'ajustement qui s'est fait et qui n'est peut-être pas nécessairement bon, c'est que le taux de fréquentation universitaire, c'est-à-dire le pourcentage de la main-d'œuvre ou de la population de 18 à 24 ans qui fréquente l'université, a eu tendance à se stabiliser ou encore à diminuer au cours des dernières années. Ce n'est pas aussi dramatique qu'aux États-Unis où on aperçoit des cohortes de jeunes qui décident de moins s'instruire que leurs grands frères ou leurs grandes sœurs. On n'en est pas rendu là encore tout à fait, mais disons, qu'il y a une tendance qui pourrait nous amener vers cette situation.

• 1430

Donc, dans l'ensemble, si on regarde le marché du travail des diplômés universitaires, macro-économiquement, on s'aperçoit que le marché du travail s'est comporté de façon efficace par le passé et que les politiques gouvernementales, en général, ont été perspicaces. Devant une pénurie de main-d'œuvre, on a facilité l'accessibilité aux universités. Les besoins ont été comblés, les salaires relatifs ont alors baissé et le taux de fréquentation universitaire a également baissé. La question se pose maintenant, toujours au point de vue global: est-ce qu'on peut s'attendre pour les années 80 à pareille efficacité ou encore, est-ce qu'il y a des dangers qui peuvent nous quetter?

[*Translation*]

Actually, there are two reasons for unemployment amongst university graduates. On the one hand, unemployment amongst university graduates is partially due to there having been a general lack of job creation in general, regardless of the level of education. This category is not unemployed because it is made up of university graduates but because there is a general shortage of jobs; on the other hand Canada, like other countries, has not learned how to integrate young people who at first are penalized by their lack of experience. In general, unemployment rates have always been higher in Canada for young people than for older members of the work force.

By definition, a young university graduate is also inexperienced. So the reasons for unemployment amongst university graduates are general or macroeconomic: first, a generalized shortage of jobs, and secondly, a socio-demographic characteristic of that segment of the population. From this, we can conclude that there is no overinvestment in highly-qualified manpower nor in education in Canada. On the contrary, in Quebec and I think probably in the rest of Canada, at the beginning of the nineteen-sixties there was a shortage of university graduates or, more specifically, of highly-qualified manpower. Efforts were made to eliminate this shortage, and they were successful. In the middle of the nineteen-sixties, highly-qualified manpower was scarce, which pushed up salaries; at the time university graduates benefited from that scarcity, but not any more. There has been a considerably, systematic decrease in the relative salaries of university graduates between 1969 and 1975 when my period of observation ended.

Shortages in this area were eliminated, and this category of manpower has now more or less levelled off. Another adjustment occurred as well, one which is not necessarily good; the rate of university attendance, that is the percentage of manpower or people between 18 and 24 years of age atending university, has tended to stabilize or even decrease over the past few years. It is not as dramatic as in the United States, where legions of young people have decided to get less education than their older brothers and sisters. We have not quite reached that point yet, but there is a trend that could lead to that type of situation.

Generally speaking if you look at the job market for university graduates, from a macro-economic point of view, you will see that it has been efficient in the past and that government policies have usually been appropriate. When there was a labour shortage, they made it easier to get into universities. These needs have been met and relative salaries have dropped, as has university enrolment. The question we must now ask is whether we can expect as much efficiency in the eighties or whether there will be trouble.

[*Texte*]

En fait, pour les années 80, on peut dégager deux tendances contradictoires. Une première, et qui serait défavorable au marché du travail et de la main-d'œuvre hautement qualifiée, serait le passage qu'on observe actuellement du secteur public vers le secteur privé. C'est-à-dire que les gouvernements, tant fédéral que provinciaux, ont entrepris de ralentir leur expansion. Or, si on regarde qui engageait la main-d'œuvre hautement qualifiée, on constate qu'une majeure partie, c'est-à-dire 67.4 p. 100 des diplômés universitaires, donc plus des deux tiers, pouvaient se retrouver dans deux secteurs de l'activité économique, soit ce que l'on appelle les services personnels et communautaires, composés essentiellement des services de santé et d'éducation, et l'administration publique.

Donc, si d'une part, ce furent les secteurs public et parapublic qui créèrent de l'emploi pour la main-d'œuvre hautement qualifiée, pour les diplômés universitaires par le passé, secteurs qui ont connu une expansion très considérable, et que, d'autre part, pour l'avenir, on s'attend à ce que cette expansion-là soit très modérée, on peut prévoir des difficultés de placement pour ce type de main-d'œuvre.

Il y a donc une période de transition qui sera à faire; c'est-à-dire qu'on devra réengager les diplômés universitaires dans le secteur privé où on a moins coutume de le faire. Est-ce que cela se fera, est-ce que cela ne se fera pas? Je pense que la réponse à cela doit varier selon l'hypothèse de croissance qu'on aura au pays.

Si la croissance économique est bonne au cours des années qui viendront, je n'ai pas tellement d'inquiétude quant à l'embauche de ces diplômés universitaires. Toutefois, si on persiste dans une situation de stagflation telle que décrite par les économistes, c'est-à-dire une période de chômage élevé et d'inflation élevée en même temps, on pourrait prévoir des difficultés de placement.

Je parle d'une période qui serait transitoire, parce qu'à plus long terme, ou même à moyen terme, il y a un mouvement beaucoup plus systématique et beaucoup plus fort qui s'opère, et c'est celui d'une baisse dans le potentiel de diplômés universitaires à travers le Canada.

Je vais me servir de l'exemple du Québec encore parce que mon analyse a été faite pour cela, mais encore là, je crois que les conclusions peuvent s'établir pour l'ensemble du Canada. C'est que cette année, et peut-être l'année prochaine, on aura atteint le maximum en termes de courbe démographique. Je ne sais pas si vous voyez les courbes ici. Il s'agit de cette courbe-là. Donc, en 1981-1982, on atteint le maximum de la vague d'une population qui a entre 20 et 24 ans. Par la suite, c'est-à-dire dès 1982, 1983, etc., on assiste à une baisse systématique en nombre absolu de la clientèle étudiante traditionnelle, à savoir les jeunes de 20 à 24 ans. Cette baisse-là est vraiment dramatique; elle est de l'ordre de 30 à 36 p. 100 régulièrement, d'année en année. Pas 30 à 36 p. 100 chaque année, mais disons qu'entre 1982 et 1994 ou 1995, il y a une baisse d'environ 30 à 35 p. 100 dans le potentiel des jeunes de 20 à 24 ans. En chiffres absolus, cela veut dire qu'au Québec, par exemple, 650,000 personnes auront cet âge-là en 1981-1982 et peut-être seulement 475,000 en 1995.

[*Traduction*]

For the eighties, two contradictory trends can be identified. The first, which would be bad for the job and highly qualified manpower markets, is the shift that is already underway from the public to the private sector. In other words, federal and provincial governments have undertaken to limit their growth. If we look at who hired highly qualified manpower, we see that 67.4 per cent, or two-thirds, of university graduates were likely to end up in two sectors of economic activity: personal and community services, most of which are health and education services, and public administration.

In the past, most of the jobs for highly qualified university graduates were provided by the public and parapublic sectors, where growth was high. Since we can expect very moderate growth in the future, this part of the labour force may have problems finding jobs.

A transition will have to be made; university graduates will have to be redirected towards the private sector, which is not as used to hiring them. As to whether or not this will be done, i think that that will depend on the rate of growth experienced in this country.

If the growth rate is good over the next few years, I will not worry about jobs for university graduates. But if stagflation persists, that is, a period of both high unemployment and high inflation, we may have trouble finding jobs for them.

I say transition period because in the long and even medium run, there will be a marked and persistent drop in the potential number of university graduates throughout Canada.

I will once again use Quebec as an example, because my analysis was done for that purpose, but I believe that my conclusions could be applied to the entire country. This year, or perhaps next, we wil have reached the highest point on the population growth curve. I do not know whether you can see the graph. This is the curve I am referring to. In 1981-82, we will have reached the top of the curve for the 20 to 24 age group. Afterwards, that is in 1982, 1983, etc., there will be a persistent decrease in the absolute number of traditional students, that is, young people from 20-24 years of age. This drop will be dramatic: from 30 to 36 per cent, regularly, year after year. There will not be a 30 to 36 per cent decrease every year, but between 1982 and 1994 or 1995, there will be a drop of approximately 30 to 35 per cent in the potential number of young people from 20 to 24 years of age. In absolute terms, this means that in Quebec, for instance, 650,000 young people will be that age in 1981-82, as compared to maybe 475,000 in 1995.

[*Text*]

• 1435

Par ailleurs, alors que ce potentiel diminue de façon systématique, on observe toujours, même pour le Québec, une croissance modérée, mais une croissance, tout de même, de la population totale. On suppose qu'il faudra toujours un certain pourcentage de main-d'œuvre hautement qualifiée pour administrer une société moderne comme la nôtre. Disons que ce pourcentage sera de 10 p. 100. C'est une hypothèse tout à fait neutre et on peut supposer qu'au contraire, il y aura un accroissement de cette proportion-là pour répondre aux besoins de la population. Mais restons à 10 p. 100. On a donc un fossé qui s'élargit continuellement entre les besoins de main-d'œuvre hautement qualifiée et l'offre de main-d'œuvre hautement qualifiée, parce que la population croît, lentement mais toujours, alors que la population de jeunes susceptibles d'aller à l'université diminue systématiquement. C'est ce qui se produira, à moins qu'on n'ait un rajustement dans les taux de fréquentation universitaire. Or, dans la conjoncture actuelle, les taux de fréquentation universitaire, pour des raisons purement conjoncturelles, ont tendance à se stabiliser ou encore à diminuer.

Tous les mécanismes de marché que j'ai décrits précédemment ont fonctionné, et ils vont continuer de fonctionner. Toutefois, pour cette main-d'œuvre particulière, les délais d'ajustement entre l'offre et la demande sont beaucoup plus longs que pour toute autre catégorie de main-d'œuvre, en ce sens que si en 1987, le Canada a un besoin systématique d'ingénieurs, il peut s'écouler un grand nombre d'années entre le besoin qui s'exprime en 1987 et la décision du jeune de devenir ingénieur au niveau du secondaire, d'où des difficultés et d'où le recours à des politiques d'immigration.

Par le passé, le Canada s'est beaucoup développé à travers des politiques d'immigration. Il a pu profiter de certaines conjonctures internationales à cet effet au cours des années. Or, on ne peut penser que ce mécansime va être aussi souple dans les années 80 qu'il a pu l'être dans les années de la guerre ou de l'après-guerre. Il y a donc cette tendance et ce ne sont pas des prévisions de prophète puisque ces gens-là sont nés, ou plutôt ne sont pas nés, et que même s'ils naissaient aujourd'hui, cela ne ferait pas de la main-d'œuvre pour les années 80. Ce sont donc des prévisions basées sur des mouvements démographiques sûrs et qui risquent d'être moins erronées que ne le sont généralement les prophéties d'économistes.

Donc, ce sont ces deux tendances-là qu'on a pu dégager pour l'avenir. D'une part, on prévoit des difficultés temporaires pour la transition du secteur public vers le secteur privé, difficultés plus ou moins grandes selon les hypothèses de croissance économique générale que vous voulez bien poser, je sais que pour l'année prochaine, ce n'est pas rose, et d'autre part, un phénomène démographique très systématique, qu'on appelle aussi une tendance lourde, qui indique des pénuries marquées de main-d'œuvre hautement qualifiée pour les années 80. Or, cette main-d'œuvre-là est importante; elle est importante pour d'autre main-d'œuvre moins qualifiée, semi-qualifiée ou qualifiée.

En 1960, il y avait un débat aux États-Unis et au Canada qui se résumait à ceci: est-ce que le chômage est structurel ou

[*Translation*]

Even though this potential is decreasing steadily, there is a moderate increase in the total population, even in Quebec. We assume that there will always be a need for a certain percentage of highly qualified manpower to manage a modern society like ours. Let us assume it would be 10 per cent. This is totally hypothetical figure, which will probably increase to meet the needs of the population. But let us say 10 per cent. There would thus be a continually widening gap between the supply of and demand for highly qualified manpower, because the population would continue to grow, slowly but surely, whereas the number of young people likely to go to university would steadily drop. This is what will happen unless there is readjustment of university enrolment rates. At this time, for purely conjunctural reasons, university enrolment rates tend to remain stable or fall.

The market mechanisms which I have described have worked and will continue to work. However, the supply and demand adjust more slowly than for any other category. If there is a shortage of engineers in Canada in 1987, a number of years may go by before a young person in secondary school decides to become an engineer to meet the demand, which is why we have problems and why we resort to immigration policies.

In the past, Canada has developed a great deal through immigration policies. It has been able to take advantage of certain international situations over the years. But we cannot expect this mechanism to be as flexible in the eighties as it was during and after the war. There is a trend and what I am saying is not idle speculation, because these people have been born, or rather they have not yet been born, and even if they were born today, that would not mean we would have manpower for the nineteen-eighties. These are forecasts based on established demographic trends, which are more reliable than economists' prophecies.

There are thus two trends for the future. On one hand, there will be temporary problems caused by the transition from the public to the private sector, the seriousness of which will depend on an assumed rate of general economic growth. I know that for next year, things are not rosy. There is also a definite demographic phenomenon, also called a heavy trend, which indicates marked shortages in highly qualified manpower for the eighties. This type of manpower is important; it is important for unskilled, semi-skilled and skilled labour.

In 1960, the question of whether unemployment is structural or cyclical was debated in Canada and the United States. In

[*Texte*]

st-ce qu'il est conjoncturel? On constatait en 1958-1959, qu'il y avait de la mécanisation, que toutes sortes de phénomènes se produisaient, entre autres, l'automatisation, et c'est cela qui pouvait être la cause du chômage et qu'il était inutile d'avoir recours à des politiques standard fiscales, à des réductions d'impôt pour diminuer le chômage, puisqu'il y avait une inadéquation entre les caractéristiques des chômeurs d'un côté, et les caractéristiques des emplois de l'autre. Dans ce courant d'études structurelles du chômage, on a émis une hypothèse à savoir que pour produire un certains nombre de biens ou de services, cela prend deux types d'une poutre ou d'intrant, si on veut, un qui serait de la main-d'œuvre moins qualifiée et un autre, de la main-d'œuvre hautement qualifiée. Alors, si on veut, cela prend un ingénieur ou cela prend un architecte pour pouvoir édifier la place Ville-Marie ou ces choses-là. Or, s'il y a une insuffisance de main-d'œuvre hautement qualifiée, c'est suffisant pour bloquer un ensemble de projets qu'on voudrait bien voir se réaliser. Dans ce sens-là, la main-d'œuvre hautement qualifiée était jugée, Barbara Bergman a écrit un article là-dessus à cette époque-là, dans ce sens-là, la main-d'œuvre hautement qualifiée est génératrice d'emplois ou à l'inverse peut faire un goulot d'étranglement qui empêche d'autres travailleurs d'œuvrer, parce qu'il y a pénurie de ce type de main-d'œuvre.

• 1440

Je ne veux pas dramatiser, je rapporte tout simplement des éléments qui ont été pertinents aux analyses et qui mettent en évidence certains éléments relatifs à cette catégorie de main-d'œuvre et à son incidence sur d'autres types de main-d'œuvre. Cela va pour des questions d'ordre général; est-ce que globalement, il y aura suffisamment ou insuffisamment de main-d'œuvre hautement qualifiée? Il fallait se poser la seconde question, à savoir qu'à l'intérieur même de cette main-d'œuvre, j'espère que je ne prends pas trop, de votre temps, à l'intérieur même de cette main-d'œuvre, il y a diverses disciplines, divers champs de spécialisation. Est-ce qu'on a eu tendance par le passé, à former des diplomés dans les mauvaises disciplines, en terme de marché du travail? Cela peut être de bonnes disciplines quand même, mais elles ne procurent pas forcément de l'emploi, alors, que dans d'autres on en formait insuffisamment dans des disciplines, ou des professions où il y a beaucoup de débouchés. La question se posait et on a essayé également d'y répondre, en tenant toujours compte du passé. Alors, je pense qu'il n'est pas surprenant de trouver à tous moments donnés, qu'il y a des gens qui se forment, je ne sais pas moi, en arts, en lettres, en musique et que, parallèlement, il ne se développe pas d'emplois dans ces secteurs-là.

Ce qu'il importe de savoir, c'est la dynamique du marché du travail. Est-ce que cette situation qui existe a tendance à se résorber dans le temps, a-t-elle tendance à rester ainsi ou, au contraire, à se détériorer dans le temps. L'information que j'ai pu avoir sur cette question, me donnait un peu d'optimisme quant à la qualité du fonctionnement du marché du travail, à savoir que les champs, par exemple, ceux des arts et lettres où le taux de chômage est à la fois très élevé et les salaires sont relativement faibles, représentaient quelque chose comme 30.8

[*Traduction*]

1958-59, we realized that mechanization and all sorts of phenomenona, including automation, could result in unemployment, and that standard fiscal policy and tax breaks did not reduce unemployment because the unemployed were not qualified for existing jobs. Studies were done on structural unemployment and it was assumed that, to produce a certain number of goods and services, two types of inputs were needed: less skilled manpower and highly qualified manpower. This means that you need an enginer or architect to be able to build things like the Place Ville Marie. If there is a shortage of highly qualified manpower, whole series of projects could be help up. In that sense—and Barbara Bergman wrote an article on this at the time—highly qualified manpower generates jobs and a shortage of highly qualified manpower can create a bottleneck which stops other workers from working.

I do not want to dramatize, but I would like to explain how these analyses were done and shed light on certain characteristics of this category of manpower and its effect on other types of manpower. The questions we must ask is whether there will be enough highly qualified manpower. But we must also consider—and I hope I am not taking too much of your time with this—that this category includes different disciplines and specializations. Have we tended, in the past, to train graduates in the wrong areas in terms of the job market? These may be very good disciplines, but there are no job opportunities. On the other hand, we do not train enough people in profession and disciplines where there are a lot o openings. This question has been raised and we are still trying to answer it, keeping the past in mind. It is not surprising to find that people go into arts, literature and music and no jobs are being created in those sectors.

We have to consider the dynamics of the job market. Will the situation regulate itself in time, will it remain the same, or will it get worse? The information that I have managed to get on this leaves me somewhat optimistic about the role of the job market. In 1970-71 the arts, where unemployment is very high and salaries relatively low, accounted for something like 30.8 per cent of the student population in Quebec, whereas seven years later, in 1977-78, it was down to 25 per cent. There has thus been a shift out of a sector where the job market is in

[*Text*]

p. 100 de la clientèle étudiante au Québec en 1970-1971, et 7 ans plus tard en 1977-1978, ils n'en représentaient plus que 25.1 p. 100. Donc, si on prend un secteur où les difficultés sur le marché du travail sont grandes, salaires faibles, chômage élevé, on a ce déplacement en 7 ans, la clientèle étudiante était de 30 p. 100 dans ce secteur-là en 1970-1971 et elle est passée à 25.1 p. 100 en 1977-1978.

Prenons le cas du secteur du commerce et de l'administration, où le chômage est plus faible et où les salaires sont plus élevés; en 1970-1971, 8.7 p. 100 de la clientèle étudiante était en commerce et en administration, en 1977-1978, 7 ans plus tard, on trouve 15.5 p. 100, donc une augmentation en termes relatifs de cette clientèle, de l'ordre de presque 7 points de pourcentage. Passons maintenant au secteur du génie et des science appliquée, autres domaines où, par exception, les salaires n'ont pas baissé en termes relatifs. On y trouve, en 1970-1971, 9.2 p. 100 de la clientèle étudiante; en 1977-1978, 12 p. 100. Je pourrais parler du Droit, où il y a saturation. On y passe de 5.4 à 4.0. On pourrait même penser que c'est par anticipation que les ajustements se font. En ce qui concerne les sciences médicales et la santé, c'est la même chose. Il y a une saturation du marché. Les grands développements, comme l'assurance-maladie etc., sont réalisés et l'on ne prévoit pas, pour une dizaine d'années tout au moins, de grande expansion dans ce secteur. La main-d'œuvre, parallèlement, a tendance à s'y ajuster. Ainsi, on y passe de 9.1 p. 100 de la clientèle 7.9 p. 100.

• 1445

Donc, cela peut justifier un certain optimisme, en ce sens que les ajustements sont peut-être loin d'être parfaits, mais ils vont au moins dans la bonne direction, compte tenu du marché du travail. Pour le futur, qu'est-ce qu'on peut en tirer? On peut peut-être en tirer l'importance d'une amélioration de l'information. Il semble que les clientèles étudiantes, tous ces individus, sont relativement bien informés en ce sens qu'ils se dirigent vers les bons endroits. Peut-être qu'on pourrait voir à faciliter, à encourager, ces types de mouvements puisque, logiquement, par leur rationalité, ils obéissent d'eux-mêmes à ce type de logique. Donc, on pourrait améliorer l'information.

Pour ce qui est de certaines catégories bien particulières, par exemple, je penserais aux bibliothécaires, il est probablement facile de prévoir, puisque la majorité des postes proviennent d'organisations gouvernementales, combien de personnes seront nécessaires au cours des années à venir. On peut alors s'assurer, dans les institutions d'enseignement, un nombre adéquat de personnes. A part ces cas bien particuliers, il n'apparait pas pertinent de pratiquer une politique de contingentement précise, ou de planification dirigée très, très stricte, pour ce type de main-d'œuvre.

Alors, je crois que j'ai un peu résumé, dans les grandes lignes. Peut-être que d'autres éléments me viendraient à l'esprit s'il y avait des questions.

Le président: Très bien. J'ai oublié de vous présenter les membres de notre comité. J'ai à ma droite, Gilles Marceau, un député du Lac-Saint-Jean. Le prochain est David Orlikow,

[*Translation*]

jeopardy, where salaries are low and unemployment is high; in seven years, the student population in that sector went from 30 per cent in 1970-71 to 25.1 per cent in 1977-78. Take a field like business and administration, where the unemployment rate is lower and salaries are higher. In 1970-71, 8.7 per cent of the student population was in business or administration; seven years later, in 1977-78, this was up almost seven points to 15.5 per cent.

We will now look at engineering and applied sciences, another area where salaries have not decreased in relative terms. In 1970-71, 9.2 per cent of students were in that field; and in 1977-78, there were 12 per cent. I might mention that in law, there is saturation. There is a drop from 5.4 to 4 per cent. It even seems that adjustments are made by anticipation. The same thing applies in the medical and health sciences. The market is saturated. Important developments, like medicare, et cetera, have now been brought into effect, and no great expansion is foreseen in this sector for at least ten years. Manpower has adjusted corespondingly. So that students in this sector have dropped from 9.1 to 7.9 per cent.

There is then some cause for optimism, since, even though the adjustments are far from perfect, they are moving at least in the same direction as the market. Now what can be said for the future? We can conclude that it is important to improve the information available to students. It seems students are relatively well informed since they are moving into the right disciplines. Perhaps we should facilitate and encourage this type of movement, since students tend to fall in line with it themselves. An effort could then be made to improve the quality of information.

For certain specific categories, such as library sciences, with the majority of the jobs to be found in government organizations, it is easy to estimate the number of people necessary in the years to come. An adequate number of students could then be directed towards this field in educational institutions. Other than such specific cases, it does not seem necessary to establish a quota policy, or to try and plan rigorously for requirements such as these.

I think I have summarized the main aspects of the brief. Other points might come to mind if I had some questions to answer.

The Chairman: Very well, thank you. I forgot to introduce the members of our committee. On my right is Mr. Gilles Marceau, a member from the Lake St. John area. Next to him

[*Texte*]

critique du parti NPD, du Manitoba; Brian Tobin, un député de Terre-Neuve et Bruce Lonsdale, un député du nord de l'Ontario. Nous avons aussi avec nous des membres de notre personnel, les recherchistes et les administrateurs.

Alors, le premier député à poser des questions sera monsieur Marceau.

M. Marceau: Merci, monsieur le président.

Professeur Cousineau, je dois vous confier que ceux qui doutaient que le Québec était différent des autres vont le réaliser aujourd'hui. Le tableau que nous avons eu, depuis le début de nos audiences, depuis déjà plusieurs semaines, c'est un tableau plutôt sombre des programmes gouvernementaux et de leurs effets. La preuve qui nous a été fournie, c'est celle d'une pénurie très inquiétante de main-d'œuvre qualifiée.

Les conclusions que vous nous donnez sont que, dans le domaine du chômage, particulièrement au Québec, les perspectives d'avenir ne sont pas aussi inquiétantes qu'on voudrait le dire.

Je voudrais savoir tout d'abord si l'étude que vous avez faite se concentre uniquement sur les diplômés universitaires, ou si vous êtes entré dans d'autres domaines. J'ai cru comprendre que vos principales conclusions sont que, contrairement à ce qu'on pense, les diplômes universitaires facilitent l'accès à un emploi, contrairement à ce que les gens nous disent souvent, à savoir qu'on obtient un diplôme et qu'on devient ensuite des chômeurs diplômés.

• 1450

Professeur Cousineau: Effectivement, je pense que c'est une conclusion qui demande à être renforcée et même diffusée, parce que ce sont des chiffres officiels dont je me suis servi, les sources sont exactes. Au point de départ, je n'avais aucun préjugé, je me suis laissé aller par ce qui se passait et je crois que c'est assez important de briser ce mythe qu'est le diplômé instruit (sic), pour les raisons que je vous ai mentionnées tout à l'heure. Premièrement, c'est le taux de chômage qui est le plus faible de toutes les autres catégories de scolarité; deuxièmement, ils sont imperméables aux récessions, une fois qu'ils sont intégrés, et cela prend trois ans, alors que pour tout autre groupe, même après trois ans, ils sont encore voués aux aléas de la conjoncture économique et du taux de chômage élevé. J'aurais pu ajouter que, si ma mémoire est bonne, Statistique Canada nous donne de l'information sur les raisons pour lesquelles on est en chômage. Dans le cas des diplômés universitaires, on trouve qu'un tiers des chômeurs donne pour raison, chômage volontaire, raisons personnelles ou abandon volontaire, alors que si on prend les autres groupes de scolarité ou l'ensemble, si on veut, le taux tombe à 18 p. 100. Donc, même dans la statistique du chômage de diplômés universitaires, il y a une proportion beaucoup plus grande de chômage de type volontaire, c'est-à-dire les gens transitent d'un emploi à un autre et quittent un poste pour en occuper un autre de façon volontaire.

M. Marceau: Est-ce que vous avez fait une étude plus approfondie à l'intérieur des diplômés universitaires, pour savoir quelle est la section où il est plus facile de trouver des

[*Traduction*]

is David Orlikow, NDP critic from Manitoba; Brian Tobin, a member from Newfoundland, and Bruce Lonsdale, a member from northern Ontario. Also present are members of our staff, research and administrative personnel.

The first questionner will be Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

Professor Cousineau, I must admit that those who doubted that Quebec was different will see the light today. Since the beginning of our hearings, several weeks ago, witnesses have been painted us a rather dismal picture of the government programs, and their effect. Evidence pointed to an alarming shortage of skilled manpower.

Your views, however, regarding unemployment, particularly in Quebec, show that the future is not quite as bleak as we are led to believe.

First, can you tell me if you concentrated your studies on university graduates, or if you also included others? I gather that one of your principale conclusions is that a university diploma makes it easier to obtain a job, contrary to a prevalent opinion to the effect that it is merely a preparation for becoming an unemployed graduate.

Professor Cousineau: I think that this conclusion should be emphasized even publicized, since I used official figures from very reliable sources. When I started out, I had no preconceptions, I took things as they came, and I think it is important to break this myth about the well-educated graduate, for the reasons I mentioned earlier. First, the rate of unemployment for university graduates is the lowest of all categories, based on the number of years of schooling secondly, they are not affected by recession once integrated into the workforce, after a period of three years, while any other group even after three years, is still subject to the sudden fluctuations of the economy, and therefore to high rates of unemployment. I might add that Statistics Canada does give reasons for being unemployed. In the case of university graduates, one-third of the unemployed are without work through choice for personal reasons, or because they quit, while in the other education categories, or all others together, the rate falls to 18 per cent. So, statistics on unemployed university graduates show there is a much greater proportion of voluntary unemployment, that is people moving from one job to another, voluntarily.

Mr. Marceau: Have you made any in-depth studies of university graduates to establish in which area it is easier to find employment, which disciplines are short of people, and

[*Text*]

emplois ou quelle est la section qui manque de personnel et où les gens devraient s'orienter? Autrement dit, de quel côté y a-t-il eu plus de facilités? Et au cours des années à venir, vers quel domaine devraient s'orienter les universitaires pour avoir plus de possibilités d'emploi?

Professeur Cousineau: Il me fait plaisir de répondre à ces questions, j'ai des éléments de réponses, quand on n'en a pas c'est plus tragique. J'ai ici les taux de chômage de différents champs de spécialisation ou disciplines.

M. Marceau: Est-ce que ce sont des extraits de vos œuvres à vous?

Professeur Cousineau: Oui, oui de mon . . .

M. Marceau: Allez-vous nous produire ces documents-là?

Professeur Cousineau: Comme ce n'est pas ma propriété et que j'en ai pas, je peux écrire au Conseil des universités pour qu'il m'en fasse parvenir pour vous les transmettre.

M. Marceau: Oui, ça serait très utile que vous puissiez envoyer cela au secrétaire du Comité qui nous le fera parvenir.

Professeur Cousineau: D'accord on fera cela. Alors, ici on voit qu'il y a de grandes sections que j'avais divisées en trois; moyens, élevés puis faibles. Dans les failbes, on voit que sciences de la santé est très faible, 2.5 p. 100 de chômage; sciences pures, 2.6; sciences appliquées, 3.5. Bon, ça, c'est pour le Québec. Mais j'ai fait des choses aussi pour l'Ontario, parce que ce sont encore deux provinces, pour savoir si le Québec était différent de l'Ontario au point de vue de ces problèmes de main-d'œuvre. Mais là, il y a une petite différence au sens où le chômage est un peu plus élevé en Ontario dans les sciences pures qu'au Québec alors qu'il est un peu plus élevé dans les sciences appliquées au Québec qu'en Ontario, mais cela s'équilibre. La première catégorie reste donc sciences de la santé, c'est là où il y a le moins de chômage, cela, c'est le passé, qu'est-ce que vous pensez du futur? J'ai mentionné tout à l'heure que pour ce qui est des sciences médicales, la grande révolution médicare est pas mal terminée, les gens devraient être en santé, il y a une concentration dans les 25, 35, 40 ans; je ne sais pas si ce sont des gens en santé qui vont bien souvent à l'hôpital, mais probablement moins si la concentration était 45, 55 et 65, etc.

Donc en ce sens-là, cela a été bon, cela reste bon, cela semble relativement contrôlé par des corporations et là . . .

M. Marceau: Les pespectives sont moins intéressantes.

Professeur Cousineau: Les perspectives sont moins intéressantes qu'elles pouvaient l'être dans les années 70.

Sciences pures et sciences appliquées, comme je vous l'ai dit, il y a un mélange de constatations. Si je prends le Québec, dans les sciences pures, il n'y a pas trop de problèmes, alors que dans les sciences appliquées il n'y en a pas non plus, mais il y en a un peu plus. En Ontario, c'est le contraire. Donc, mettons ensemble sciences pures et sciences appliquées, mais je mettrais un accent pour le futur dans le domaine des sciences appliquées, parce que là je pense à génie, génie électrique, génie de toutes sortes qui est resté un des seuls secteurs où les

[*Translation*]

where we might orient new graudates? In other words, in what sector it is easier to find employment? And for the future, which branches will offer university graduates the greatest possibilities for employment?

Professor Cousineau: I am glad to be able to answer your question, because I do have some answers; it is much harder when there are no answers. I have with me dater on the rates of unemployment in various fields of specialization.

Mr. Marceau: Are these taken from your own work?

Professor Cousineau: Yes, from my . . .

Mr. Marceau: Will you be tabling those documents?

Professor Cousineau: As they are not my property, and I have not copies here, I could write to the Universities' Council, and ask that they send some to you.

Mr. Marceau: Yes, that would be most useful, you could send them to the Clerk of the Committee, who will distribute them.

Professor Cousineau: I will do that then. I have divided the data into three main categories describing rates of unemployment; low, medium and high. In the low rate of unemployment, health sciences are the lowest level with 2.5 per cent rate; pure sciences show a 2.6 per cent rate; and applied sciences 3.5 per cent. Those figures are for Quebec. I also extracted figures for Ontario, to see if the manpower problems were different in Quebec from those in Ontario. There is a small difference, since in pure sciences the rate is higher in Ontario than in Quebec, although it is a little higher in the applied sciences in Quebec than in Ontario, I so it balances out. The category with the least rate of unemployment is health sciences, but that applies to the past, what about the future? I mentioned earlier that as far as medical sciences are concerned, the revolution that was Medicare is almost over and people should be healthy, particularly in the 25, 35, 40-year brackets; I do not know if very healthy people often go to the hospital, but it is probably less the case then if the population were concentrated in the 45, 55, 65 year brackets, etc.

So in that area, prospects were good and remain so, with a fair amount of control being exercised by professional associations and . . .

Mr. Marceau: Future possibilities of employment are less interesting.

Professor Cousineau: Yes, prospects are less interesting than they were in the 1970's.

In the pure and applied sciences, as I said earlier, the situation is more varied. In Quebec, pure sciences present few problems, as is the case for applied sciences, where there are a slightly greater number of problems. In Ontario, it is the opposite. Let us group pure and applied sciences together, with an emphasis in the future on applied sciences. I am thinking of electronic engineering, and engineering generally for that matter, which is one of the few disciplines where salaries for university graduates have not really dropped. Computer

[*Texte*]

salaires relatifs des diplômés universitaires n'ont jamais baissé. Et compte tenu de l'informatique qui continue de se développer d'une façon accélérée et des besoins techniques au niveau énergétique et une source de problèmes auxquels on fait face et qui demanderont des réponses techniques, je crois que c'est un secteur qui est appelé à se développer très fortement.

• 1455

M. Marceau: Les perspectives d'emploi seraient les meilleures en Ontario et au Québec dans ce domaine-là, selon vous?

Professeur Cousineau: A l'heure actuelle, elles seraient un peu meilleures en Ontario qu'au Québec dans ce domaine-là.

Dans le domaine des sciences humaines si on veut, là j'ai un point d'interrogation, parce que par le passé le gouvernement a embauché une quantité considérable de ces gens-là. Qu'est-ce qui arrivera pour eux dans le futur? Ce sera dans la mesure où les gouvernements vont cesser leur expansion. Ils vont cesser leur expansion, ils vont toujours l'augmenter si la croissance est bonne, mais ils se promettent de l'augmenter moins rapidement que la croissance économique.

M. Marceau: Alors, cela m'amène à vous poser une question fondamentale concernant les perspectives d'emploi qui vont peut-être se modifier, dans les années à venir. Est-ce que vous voyez un rôle qui devrait être joué par le gouvernement? Nous dépensons des millions, des centaines de millions pour préparer les gens à s'intégrer sur le marché du travail. Est-ce que dans votre perspective ces argents-là que nous dépensons pour les politiques d'emploi sont vraiment rentables ou si vous croyez que cela devrait être orienté autrement? Compte tenu du fait que vous dites que dans les années passées il s'est établi, semble-t-il, un équilibre un peu normal, cela impliquerait que vous estimez que les centaines de millions que l'on investit dans le domaine de la création d'emplois pourraient peut-être être mieux utilisées par les gouvernements.

Professeur Cousineau: Ce que j'ai constaté par le passé, c'est que cela a relativement bien fonctionné. La cause de ce fonctionnement relatif est celle du marché en premier lieu et elle peut être aussi l'œuvre de contingentements volontaires du point de vue des universités. En ce qui concerne les programmes publics il reste à analyser leur contribution. Cela devient donc un élément de philosophie, et personnellement je suis pour telle chose et je suis contre telle autre chose, avec des fondements non nécessairement prouvés et démontrés, avec une expérience de vie et une expérience d'étude . . .

M. Marceau: D'une façon directe, est-ce que vous croyez qu'on est justifié, indépendamment d'une philosophie, compte tenu de l'expérience que vous avez et des études que vous avez faites, est-ce que cela vaut la peine de consacrer entre 700 millions de dollars et 1 milliard à la création d'emplois ou si on n'est pas mieux de le réorienter d'une autre façon? Et s'il y a une autre façon, auriez-vous des suggestions à nous faire afin de pouvoir faire face aux problèmes dans l'avenir dans le domaine de l'emploi?

Professeur Cousineau: Effectivement, il pourrait y avoir des économies dans la mesure où il y a une grande partie des choses qui se font et qui se seraient faites indépendamment des

[*Traduction*]

sciences are growing rapidly as are technical needs related to energy production. These are all areas that are increasingly technical, demanding technical response, and areas which are likely to develop in the near future.

Mr. Marceau: Where would job prospects be better, according to you, in Quebec or in Ontario?

Professor Cousineau: At present, I would think they would tend to be somewhat better in Ontario than in Quebec.

In the social sciences, however I am not quite sure, since in the past the government had hired a number of people in these areas. What can these people expect in the future? It will depend on how fast the governments grow. Governments will not stop expanding altogether, if the economy continues to grow, but they have committed themselves to growing less rapidly than the economy.

Mr. Marceau: This brings me to ask you a rather basic question concerning employment opportunities which may change somewhat in the coming years. What kind of a role do you feel government should play? We are spending millions, hundreds of millions of dollars to train people for the labour market, is this money well spent? Or do you think our moneys would be better spent on other types of programs? You seem to be saying that over the years a sort of natural balance has evolved, implying that you feel that the hundreds and millions of dollars the governments has invested in job creation programs could be better spent elsewhere by the government.

Professor Cousineau: I have noted that in the past these programs have worked relatively well. They have worked relatively well because of the nature of the marketplace in itself and because of the voluntary quota system that exists at the university level. As regards the public spending programs, their contribution has yet to be analyzed. It comes down to philosophy. I may be for or against something with nothing more to back me up than life experience and studies . . .

Mr. Marceau: All philosophy aside, can you tell us on the basis of your experience and your education whether it is worth the government's while to spend anywhere between $700 million and $1 billion on job creation programs or would it be wiser to spend these moneys elsewhere? If you do feel there is a better way, would you be kind enough to tell us about it so that we can develop better policies to meet the employment needs of the future?

Professor Cousineau: In fact, some savings could be made, to the extent that a great many of the things that are being done by the government, would have probably occurred whe-

[*Text*]

sommes qui ont été dépensées, et dans ce sens-là il est toujours difficile de dire que la somme a motivé un déplacement ou un ajustement et que l'ajustement serait fait, donc il y a une perte complète des argents publics à ce niveau-là. Et là je serais porté à penser qu'il y a une partie de cela qui devrait être sérieusement examinée, critiquée et revisée et que des décisions soient prises en conséquence. Toutefois pour le futur, je pense qu'il serait important, sans nécessairement intervenir directement, ce qu'on appelle en anglais *monitoring*, c'est-à-dire surveiller étroitement les développements de la conjoncture, et se développer un système de signalisateur, si on veut, qui au-delà d'un certain niveau nous indiquerait d'intervenir à l'avance. Parce que le danger, c'est que les ajustements, comme je l'ai mentionné, sont très longs entre les besoins de ces types de main-d'œuvre et leur formation.

M. Marceau: Pensez-vous que les gouvernements sont plus aptes que l'entreprise privée et les syndicats? Qu'est-ce que vous penseriez d'un organisme qui surveillerait justement les tendances du marché et qui serait un organisme qui pourrait être aidé par les gouvernements, mais qui serait composé de gens des entreprises et des syndicats par exemple? Est-ce que vous pensez que ce serait une meilleure formule que celle d'une implication directe du gouvernement par l'intermédiaire des fonctionnaires?

• 1500

Professeur Cousineau: Je pense qu'il serait à souhaiter effectivement qu'on ait un organisme semblable. Évidemment, vous pourriez avoir des difficultés politiques, compte tenu de la position de certains syndicats en particulier.

M. Marceau: Mais en principe, ce serait une suggestion qui pourrait . . .

Professeur Cousineau: En principe, je pense que cette voie de communication pourrait être plus efficace parce qu'elle prend ses sources directement dans le milieu.

M. Marceau: Si je comprends bien, vous avez fait une étude générale. Mais ne croyez-vous pas qu'il y a quand même des régions qui sont particulièrement affectées par le chômage? Là, je parle des Maritimes et du Québec, par exemple, qui connaissent une période de chômage très élevé. Votre présentation ne semble pas toucher cet aspect-là. Dois-je comprendre que vous vous êtes limité aux diplômés universitaires et que vous n'avez pas regardé le chômage en général et, surtout, essayé d'expliquer ce qui se passait dans les Maritimes et au Québec où on a un taux de chômage beaucoup plus élevé que dans d'autres provinces et où une intervention des gouvernements visant à éliminer ces disparités entre les diverses régions du pays serait nécessaire?

Professeur Cousineau: Il y a une partie de ce chômage-là qui est de nature structurelle, dit-on. C'est que le Québec a misé sur le secteur du vêtement en 1900. C'était cela qui était le bon secteur et nous sommes restés avec cela. Là, on a un train qui est vieux et il faut restructurer l'économie.

Malgré les pressions de la population et la meilleure volonté des politiciens et de tout le monde, il est important d'agir pour

[*Translation*]

ther these funds had been spent or not. But, it is always difficult in these areas to say whether an adjustment has occurred because of the money spent or whether the money spent had nothing to do with the change and therefore it was a total waste. I am inclined to think that a good number of the programs should be reviewed, criticized, and decisions should be taken on the basis of this review. Rather than intervene directly, in the near future, I think we should rely more on monitoring and developing a system of indicators that would warn us in advance that intervention might be warranted sometime in the future. The advance warning system would enable us to act at the most opportune time, taking into account that the time lag or lead time required to train manpower for different situations is quite long.

Mr. Marceau: Do you feel that governments are more capable than the private sector or the unions to do this? How would you react to a monitoring body made up principally of business and union people, receiving some government assistance? Do you think that that might be a better approach than having the government and its bureaucracy becoming directly involved?

Professor Cousineau: Such a solution would be desirable. However, you might have political difficulties resulting from the position that certain unions have taken in this regard.

Mr. Marceau: But theoretically speaking, would such a solution be likely to . . .

Professor Cousineau: In principle, this solution might be more effective in that it would draw its strength directly from the milieu.

Mr. Marceau: Despite your general survey, do you still not believe that there are certain regions of the country that suffer more from unemployment than others, such as the Maritimes and Quebec, for example, areas that suffer from very high unemployment. Your brief does not seem to touch upon those aspects. Am I to understand that you limited your survey to university graduates, and that you did not look at the over-all unemployment picture and the fact that unemployment is highest in Quebec and the Maritimes and did not look into whether government intervention was necessary to improve the situation in these regions?

Professor Cousineau: As you know part of the problem is a structural one. In 1900 Quebec opted for the clothing and textile industry, which was the growing industry at the time. The problem is, that we have not diversified sufficiently. It is not enough just to renovate the old train, so to speak, you have to restructure the whole economy.

Pressure groups, and the goodwill of politicians and others is simply not enough to revive these regions and to bring them

[*Texte*]

essayer de donner un dynamisme nouveau à ces régions-là et de les intégrer aux nouvelles réalités économiques des années 80. Mais je ne pense pas qu'en faisant une loi l'année prochaine ou en 1982 on va faire baisser les taux de chômage dans chacune des provinces.

Alors, les causes de ce type de chômage sont complexes, multiples et de nature structurelle et, par conséquent, il faut des remèdes de nature structurelle, de développement. Évidemment, dans la mesure où cela rapporte des votes, et c'est l'objectif des politiciens, on peut créer des emplois par-ci par-là pour satisfaire les gens aux endroits où cela fait plus de bruit, mais du point de vue économique, on ne peut pas voir de quelle façon cela peut vraiment régler le problème à moyen ou à long terme.

M. Marceau: Concluez-vous alors que des programmes de création d'emploi comme Canada au travail ne sont pas justifiés, que dans des régions affectées par un chômage très élevé, on n'est pas justifié de faire travailler quelqu'un temporairement durant six mois? Préconisez-vous plutôt qu'on donne de l'argent à ces gens-là sans qu'ils travaillent pour le mériter?

Professeur Cousineau: Non. Effectivement, on est toujours dans un dilemme à ce moment-là: on a le choix entre l'assurance-chômage, l'assistance sociale, ou encore leur donner un emploi qui, au moins, pourra amener une certaine contribution. Mais dans la mesure où ce type d'activité est du chômage déguisé, ou encore dans la mesure où les politiques sous-jacentes ne favorisent pas une meilleure allocation des ressources pour accroître le bien-être collectif, ces programmes ne sont pas nécessairement valables pour l'ensemble de la société. Prenez l'exemple d'un fermier qui est sur une terre et qui ramasse $10,000 par année parce que sa terre est inculte alors qu'il y a une autre terre qui existe. S'il travaillait là pour $20,000, le fermier gagnerait $20,000 et la société gagnerait $20,000, parce qu'il y aurait $20,000 d'output. C'est dans ce sens-là que les politique, d'une façon optimale, devraient veiller à inciter la main-d'œuvre à quitter les endroits où elle est moins productive pour aller aux endroits où elle est plus productive.

La réalité étant ce qu'elle est, les programmes de création d'emploi ont des valeurs sociologiques, des valeurs politiques considérables. Ils ont leur juste valeur ou leur juste proportion dans le processus de décision. Je pense que c'est inconcevable de les éliminer complètement, surtout de façon draconienne. Toutefois, ce qui devrait animer un gouvernement selon moi il devrait plutôt s'orienter vers le type de politique que j'ai mentionné tout à l'heure.

• 1505

M. Marceau: Est-ce que vous croyez que les programmes d'assurance-chômage et d'assistance sociale sont des moyens de décourager les gens à reprendre un emploi ou une façon d'empêcher les gens de s'efforcer à se chercher un emploi? Avez-vous fait . . .

Professeur Cousineau: J'ai publié un livre avec Christopher Green pour le Conseil économique du Canada, qui essayait de voir quelle était l'incidence de la réforme de juillet 1971, programme d'assurance-chômage, sur le taux de chômage. Là, vous m'embarquez dans quelque chose que j'aime.

M. Marceau: Non, mais brièvement là . . .

[*Traduction*]

into the economic reality of the eighties. It is not, however, by passing a law, this year or in 1982 that we will bring down the unemployment rate in each of these provinces.

As I said, the causes of unemployment are varied and complex, of a structural nature and consequently require developmental and structural remedies. Obviously for political reasons, and for the resulting votes, one can create a few jobs here and there to satisfy those who are the noisiest, but from an economic stance I do not really see how such make-work projects can solve the medium and long-term problem.

Mr. Marceau: Am I to conclude then that job creation programs such as Canada Works are not justified, and that in areas of high unemployment we are not justified in putting someone to work even for a six-months period? Are you saying that we should simply give money to these people without having them earn it?

Professor Cousineau: No. But in fact you are always faced with the dilemma of either putting the person on unemployment insurance, or welfare or giving him a job in the hope that he will make even a small contribution. However, to the extent that this type of activity is merely disguised unemployment, or merely a make-work program in that the underlying policies do not promote a better allocation of resources to improve the common weal, these programs are not necessarily beneficial to society as a whole. Take the hypothetical example of a farmer who sits on his land, and collects $10,000 a year because his land is nonproductive, whereas there may be another piece of land elsewhere that could be worked, and bring in $20,000. The farmer would earn $20,000 and society would earn $20,000 because there would be $20,000 worth of output. Our policies should be geared to providing incentive to workers to leave nonproductive areas and to settle in areas where productivity is possible.

The reality being as it is, we find that job creation programs have considerable sociological and political value, and play a rather important role in the decision-making process. You could not possibly do away with them in a Draconian manner. However, the government should look to the type of policies that I described earlier.

Mr. Marceau: Do you feel that unemployment insurance and welfare tend to discourage people from getting a job or from seeking another job? Have you . . .

Professor Cousineau: You hit on my favourite subject, I have just published a book along with Christopher Green, for the Economic Council of Canada, reviewing the impact the July 1971 reform of the Unemployment Insurance program has had on unemployment rates.

Mr. Marceau: Just briefly please . . .

[*Text*]

Professeur Cousineau: Brièvement, ce que je vois ici, c'est lorsqu'un programme est transformé comme il a été transformé, pour donner plus d'argent à l'individu qui se cherche du travail, et là je ne fais pas de criminologie économique, je ne blâme pas l'individu qui exerce ses choix, c'est tout simplement un individu devant une alternative, soit que cela lui coûte moins cher maintenant d'être en chômage, soit qu'il peut profiter de cet argent-là pour se chercher un meilleur emploi qui soit plus rentable. D'accord. Alors, un individu rationnel, compte tenu de cette meilleure générosité du programme, est incité à prolonger son chômage. L'individu rationnel qui est en dehors de la main-d'œuvre et qui voit que, s'il travaillait dans le temps huit semaines, il pouvait se ramasser 44 semaines d'assurance-chômage, est incité à joindre la main-d'œuvre temporairement pour bénéficier du programme d'assurance-chômage. Tout cela augmente une statistique bien particulière qui est le taux de chômage. Ce n'est peut-être pas le même type de chômage que le chômage de mise à pied, si on veut, mais c'est quand même le chômage. Et les gouvernements sont très sensibles à cette statistique-là. Alors, en ce sens-là les programmes effectivement n'incitent pas au travail. Le programme optimal à ce moment-là serait celui qui donne une incitation telle que le gain que la société en retire par le prolongement de la durée du chômage, c'est-à-dire que l'individu reste deux semaines de plus en chômage et ces deux semaines-là lui rapportent un salaire, disons de $1,000 de plus par année. Alors, le niveau de prestation optimal est celui qui en augmentant de deux semaines le chômage apporte à l'individu et donc à la société, parce qu'il va occuper un emploi où il est plus productif, autant d'argent ou plus que la perte de production des deux semaines. Et c'est à ce niveau-là qu'à mon avis devrait se faire une étude du problème.

Ce qui me traumatise un peu à ce niveau-là c'est qu'on a un beau programme qui dit implicitement par tous les indicateurs économiques, prolongez de deux semaines votre chômage, puis là parce qu'il y a des pressions politiques, l'individu vient pour le faire et on lui tape en pleine face en lui disant: tu triches et tu exploites le système. Alors, je pense qu'il faudrait être cohérent: ou bien pas avoir d'incitation pour que les individus prolongent leur chômage, ou bien avoir une incitation, mais avoir juste celle qui est suffisante pour que l'individu se serve de cela. Parce que, pour ce qui est des abus et toutes ces choses criminelles, si on veut, cela relève du domaine de l'administration et demande une certaine supervision, et cela n'appartient pas à l'économiste d'en discuter.

M. Marceau: Ma dernière question, professeur Cousineau. D'abord, je vous félicite. Je pense que vous avez fait un exposé très intéressant et très utile pour notre Comité. Je pense qu'on doit vous féliciter d'être venu nous exposer votre point de vue et nous faire part de l'expérience et des recherches que vous avez faites.

Si vous aviez une suggestion à faire à un Comité comme le nôtre, dont vous connaissez le mandat et les objectifs, qu'est-ce que vous croyez que nous pourrions suggérer au Parlement de plus important? Parce que nous ferons un rapport au Parlement. Que nous suggerez-vous?

[*Translation*]

Professor Cousineau: Briefly then, when benefits under a program are increased, in order to provide an individual who is looking for work with more money, you cannot blame the person if he chooses to receive less in the long term by staying on unemployment insurance and waiting for a better job which will pay him more in the long run. Fine. You cannot criticize the individual for making a choice which he is legally entitled to make. The fact remains, however, that the improved benefits under the program are encouraging people to prolong their period of unemployment. For others who are not working, it would be logical to take on an eight week job, in order to qualify them for 44 weeks of unemployment insurance benefits. In my view, all of these factors contribute to raising the unemployment figures. This type of unemployment is perhaps somewhat different from the unemployment resulting from lay-offs, nevertheless it is unemployment. Governments are very sensitive to statistics of that type. As I was saying these programs do not provide incentive to work. The optimal program under such conditions is one which provides the greatest benefits to society in the long run, even if this means extending the benefit period. If an individual, by remaining on unemployment insurance benefits two weeks longer, lands a job that will pay him $1,000 more per year, the optimal benefit level will be the one that will encourage him to remain on unemployment insurance, because society will gain more if he eventually lands a job that is more productive than the two extra weeks spent on unemployment insurance benefits. This is the way we should approach the problem.

What I found disturbing, with the present program is the fact that all economic indicators seem to point to an extension of the benefit period, whereas because of political pressures, any individual who extends the benefit period is criticized, called a cheater and told he is ripping off the system. You have to be consistent. Either you do not provide incentives to extend the benefit period, or you do provide incentives, but only enough to ensure that individuals use them. As far as abuse and other criminal offences are concerned, these are administrative matters requiring supervision, matters on which an economist should not be called upon to comment.

Mr. Marceau: Just one more item, Professor Cousineau. I would like to thank you and congratulate you for your very interesting and useful presentation to the committee. We appreciate your coming before the committee all the more since your presentation is based on your experience and the research you have carried out in these areas.

If you had a suggestion to make to our committee, knowing of its mandate, and its objectives, what do you feel we could properly suggest to Parliament. As you know we have to report to Parliament. What would you put in such a report?

[*Texte*]

Professeur Cousineau: On est toujours un peu mal pris quand on passe de notre rôle de chercheur à celui de politicien. A ce niveau-là ce que je voyais, c'est que sans adhérer à cette politique-là, puisque celle du laisser-faire en est une, si on veut, dans la mesure où on a pu démystifier un certain nombre de malfonctionnement du marché du travail, c'est-à-dire on a des problèmes de chômage. Le diagnostic est soit que le marché fonctionne mal, soit que le marché fonctionne bien et qu'autre chose en est la cause.

• 1510

Si le diagnostic est que le marché fonctionne mal, il faut intervenir. Si le diagnostic est que le marché fonctionne bien, on le laisse aller et on régle les causes plus globales, comme je l'ai mentionné, à savoir la création générale d'emplois, la réduction des impôts, etc... Quoique là, l'infation est un «petit» problème qui en découle.

Mon diagnostic, pour la main-d'œuvre hautement qualifiée, a été plutôt celui d'un jugement positif, tant au niveau global pour l'ensemble de la masse des diplômés qu'au niveau interne ou au niveau de l'allocation de chacune des disciplines.

Par contre, j'ai mentionné à un moment donné qu'accélérer le processus de diffusion de l'information pourrait accélérer l'efficacité du marché. Deuxièmement, là où est ma crainte, et elle est réelle, comme je vous le dis, parce qu'elle se fonde... C'est aussi vrai de dire qu'il va y avoir une pénurie de main-d'œuvre hautement qualifiée dans les années 1985-1987 qu'il est vrai de dire qu'il y a eu un développement domiciliaire considérable en 1970. C'est la même vague de population qui arrive. Son besoin, c'était alors la construction d'habitations. Eh bien, on a construit des maisons. C'était prévisible, cela. Ici, c'est la même chose. C'est aussi vrai de dire que l'on semble se diriger vers des pénuries de main-d'œuvre. Ce que je recommanderais, c'est de surveiller attentivement le marché, de façon à ce qu'en 1987-1988, on ne soit pas pris avec ces problèmes qui ne seront peut-être pas aussi faciles à résoudre qu'ils l'ont été par le passé.

Toute planification dirigée, centralisée ou très très précise, du gouvernement ou de quelque organismes que ce soit, à mon avis, serait un exercice trop coûteux eu égard à la rentabilité qu'il aurait. Il serait même périlleur, parce que je n'aurais pas pu prédire, moi, personnellement, que le gouvernement aurait connu une expansion comme celle qu'il connue en 1970 et qu'il aurait embauché tous ceux qu'il a embauchés alors. De la même manière, cela me serait bien difficile de prévoir quel sera le type de consommation qui existera en 1988 au Canada, ou quel type de métiers on aura besoin à cette époque-là.

Ce qu'on peut faire tout de même, c'est constater que, globalement on aura besoin d'administrateurs. C'est surtout ce type de personne qui se situe dans la main-d'œuvre hautement qualifiée, parce que, chose surprenante, chez les diplômés en sciences politiques, le taux de chômage n'est pas plus élevé que chez les diplômés en administration, par exemple.

Ils se retrouvent tous administrateurs, où il y a plus d'activité. La formation universitaire est telle qu'elle donne un niveau d'analyse théorique assez vaste et qu'elle certifie une

[*Traduction*]

Professor Cousineau: You are putting me on the spot by asking a researcher to play the role of a politician. Be that as it may, I would think that you should adopt a policy that is not entirely one of laissez-faire but one that would allow you, to a certain extent to demystify some of the malfunctions of the labour market and shed light on some of these unemployment related problems. The diagnosis must be that either the market does not work, or it does, and in that case, something else is the root cause.

If the diagnosis is that the market does not work, it is necessary to act. If the diagnosis is that it does work, we let it continue to function and deal with the more general factors like, as I mentioned, over-all job creation, tax cuts, et cetera, although the latter causes the "small" problem of inflation.

My diagnosis, concerning highly qualified manpower, has always been rather positive, both for the general category university and the various branches of study.

I did mentioned that speeding up the dissemination of information could improve market efficiency. Secondly, this is a cause of real, and, well founded concern to me—it is as true to say that we will have a shortage of highly qualified manpower during the period 1985-1987, as it is to maintain that there was considerable activity in the construction of homes in 1970. It is the same population wave we are dealing with here. Then there was a need to build homes and, well, we built some. That was predictable, and here we have the same thing. It is just as true to say that we are heading for a labour shortage. What I would suggest then, is to follow the market closely so that during 1987-88 we will not be saddled with those problems, since they would not be as easy to solve as they have been in the past.

Any controllled planning, whether centralized or very specific, whether coming from the government or any other organization, would, in my view, be too expensive an exercise in relation to the expected returns. It might even be dangerous, because I would not have been able, personally, to predict that the government would have gone through such a period of expansion as the one we experienced in 1970, nor would I have been able to predict that it would hire all the people that he did at that time. Likewise I would be very hard put to predict the patterns of consumer activity in Canada in 1988, or what kind of trades will be needed of that time.

Still we are in a position to realize that there will be an overall need for administrative personnel who will come mostly from the ranks of the highly qualified labour force. Surprisingly enough the unemployment level is not higher among political science graduates than among administration graduates, for example.

They all become managers or administrators, wherever one finds the greatest activity. Their university education is such that it guarantees a capacity for abstract analysis and for

[*Text*]

capacité d'apprentissage très rapide qui donne à ces gens-là une mobilité extrême.

A ce moment-là, je ne vois pas tellement de difficultés précises au niveau des champs de spécialisations particuliers, quoiqu'il existe des domaines, comme je vous le dis, génie, sciences appliquées d'une façon générale, où il y a une mobilité très grande. C'est plutôt la quantité globale qu'il faut prévoir.

Donc, pour l'instant, ça ne va pas très très bien pour les diplômés universitaires, et cela pourrait ne pas aller bien pour encore une couple d'années, le temps que dure la récession, mais cela n'ira pas plus mal pour ces gens-là que pour toutes les autres catégories de scolarité. Pour ce qui est du futur plus lointain, je crois qu'il est très pertinent de surveiller comment le mécanisme fonctionne parce qu'il peut y avoir des distortions.

Si le chômage est élevé aujourd'hui, les gens ne vont pas à l'école. Les gens n'allant pas à l'école, dans cinq ans on va manquer de monde. Les ajustements nécessaires seraient la formation permanente, l'immigration ou l'accès plus facile aux universités. En ce sens-là, je pense qu'on devrait, pendant les deux, trois prochaines années, surveiller le comportement du marché et prévoir les besoins de façon générale. Dans quatre ans ou trois ans, il faudra peut-être prendre des mesures, si des mesures sont alors nécessaires.

Le président: Merci. Le prochain député est Brian Tobin de Terre-Neuve and after that, David Orlikow.

Mr. Tobin.

Mr. Tobin: Thank you, Mr. Chairman.

I find your comments today very interesting. It seemed to me your presentation basically was saying two things: one, as a result of your findings, you destroy the myth of the Ph.D cab driver; and two, although you have not said it directly, I sense you are telling us as a committee, almost, leave the universities alone in this whole review process, you will not find the answer to your problems by encouraging the myth you are trying to dispel, that people should not go to university, they should get involved in skills. I have just a couple of questions. I sense that is what you are telling us today.

• 1515

Number one, you have defined several times right throughout your comments "skilled people", and you have always referred to skilled people as university graduates. Now in listening to the business representatives and the labour representatives who have come before this committee, when the words "skilled people" were used by them they usually applied to blue collar workers. I think university graduates are perceived as educated people and, as you say, are mobile in that they can fit easily into any number of management-type positions. They are not viewed, really, by business or by labour—at least that has been my impression during the course of these hearings—as skilled people. That was just a reaction to that. I have a couple more questions.

[*Translation*]

rapid learning, so that these people have an extremely high mobility.

I do not then really foresee any specific problems concerning particular fields of specialization, although, as I said, there are areas like engineering, applied sciences, where in general mobility is quite high. I think it is rather the overall number that we must foresee.

For the moment then, things are not looking too good for university graduates, and will likely remain the same for another two years for as long as the recession continues, but things will not be worse for them than it is for all other education categories. As for the less immediate future, I think it is very important to monitor developments because there may be some distortions.

If unemployment is high at the moment, people will not continue their schooling. Consequently, five years from now we will be faced with a shortage. The necessary adjustment would therefore be the following: Continuing education, immigration or easier access to universities. In that sense, I think that during the next two, three years, we should follow the trends of the market and foresee what our overall requirements will be. In three or four years, we might have to take action, if such a course is necessary.

The Chairman: Thank you. Our next questioner is Brian Tobin from Newfoundland. Après cela, nous accorderons la parole à David Orlikow.

Monsieur Tobin.

M. Tobin: Je vous remercie, monsieur le président.

Vos observations m'ont paru très intéressantes. Il me semble qu'on peut en retenir surtout deux choses fondamentales: la première, c'est qu'à la suite des résultats de votre enquête, on détruit le mythe du titulaire de doctorat qui doit travailler comme chauffeur de taxi; l'autre, bien que vous n'ayez pas affirmé cela explicitement, c'est ce que vous au comité qu'il faut laisser les universités effectuer tout ce processus de révision par elle-même. On ne trouvera pas de réponse aux problèmes en encourageant le mythe, que vous avez voulu démentir, selon lequel il ne faut pas aller à l'université mais acquérir plutôt un métier ou une formation spécialisée. Je voudrais vous poser quelques questions sur ce que vous nous avez dit aujourd'hui.

Premièrement, vous avez défini, à plusieurs reprises, dans vos remarques «la main-d'œuvre qualifiée» et vous l'avez toujours fait en parlant des diplômés universitaires. Nous avons entendu des représentants du monde des affaires et des syndicats en comité. Lorsqu'ils parlaient de «main-d'œuvre qualifiée», ils voulaient habituellement parler de cols bleus. Les diplômés universitaires sont perçus habituellement comme étant des gens instruits, et ils sont mobiles dans ce sens qu'on peut facilement les placer dans des postes administratifs. On ne les perçoit pas, dans les entreprises et les syndicats, du moins c'est l'impression que j'ai eue pendant ces audiences, comme des ouvriers qualifiés. Voilà ma réaction à vos remarques. Je voudrais maintenant vous poser quelques autres questions.

[*Texte*]

Professor Cousineau: Maybe there is a problem here of translation, primarily. I would say that the translation of the term is "highly qualified manpower".

Mr. Tobin: Highly qualified manpower?

Professor Cousineau: That is what I said. *Main-d'œuvre hautement qualifiée.*

Mr. Tobin: Okay. Mr. Tobin: A matter of a translation, yes.

Professor Cousineau: Highly qualified labour.

Mr. Tobin: Professor Cousineau, you told us that within three years all 100 per cent of the university graduates have found employment, and that is a very encouraging statistic for people who plan to go to universities. What I would like to know is: Despite the fact that 100 per cent of graduates within three years are employed, have you done studies to find out if they are employed in the areas or fields in which they have spent a lot of time and a lot of money acquiring knowledge? In other words: we have 100 per cent employment within three years, but is it in the particular fields in which they have spent their time in university being trained for?

Professor Cousineau: Okay. First, 100 per cent is impossible in our economy.

Mr. Tobin: Yes.

Professor Cousineau: There is always fictional unemployment—people in transition between jobs—so that is why I used the full-employment term.

Mr. Tobin: Full employment, yes.

Professor Cousineau: Okay? As for the link between the qualification and the job, this was an assumption—saying that they will not get the job therefore in the area in which they are specialized or some other kind of under-utilization of this kind of labour. But, my research was unsuccessful in proving that. I could not find any number that would prove that kind of question. Let us say that I took a few statistics. Pour l'ensemble du Canada, en 1971, on trouvait que 21 p. 100 des diplômés d'un baccalauréat sans spécialisation avaient des emplois qui n'exigeaient pas de scolarité post-secondaire.

That is Ostry and Zaidi found that 21 per cent of those who have baccalaureate degrees occupied employments which did not have post-secondary requirements. But, this does not mean that there is under utilization. Because it is possible that, in the past, certain administrative jobs were filled by people under-qualified and, now, we use highly qualified labour to occupy those administrative jobs. So, it is not under-utilization, but a good utilization which is a response to the past when there was not a labour force which was sufficiently qualified.

I have statistics on the degree of negative perception of the utility of studies, but this does not mean much. Maybe it is a link between employment information gathered from both sides. There is the case where you find a university graduate who goes into sales but, today to sell "vendre" IBM products is not the same thing as to sell shoes.

[*Traduction*]

Professeur Cousineau: Je crois qu'il s'agit probablement d'un problème de traduction surtout, il faudrait parler plutôt de «main-d'œuvre hautement qualifiée».

M. Tobin: De main-d'œuvre hautement qualifiée?

Professeur Cousineau: C'est bien cela, *highly qualified manpower.*

M. Tobin: Très bien. C'est une question de traduction, oui.

Professeur Cousineau: Il s'agit de main-d'œuvre hautement qualifiée.

M. Tobin: Professeur Cousineau, vous nous avez dit qu'après trois ans tous les diplômés universitaires avaient trouvé de l'emploi, c'est très encourageant pour ceux qui veulent fréquenter l'université. J'aimerais savoir maintenant, en dépit du fait que tous les diplômés étaient embauchés après trois ans, quelles études vous avez faites pour savoir s'ils étaient employés dans les domaines où ils ont étudié et dépensé beaucoup d'argent pour acquérir leurs connaissances? Autrement dit, tous étaient employés après trois ans, mais était-ce dans des domaines pour lesquels ils avaient reçu une formation universitaire?

Professeur Cousineau: Très bien. Je vous répondrai tout d'abord que l'emploi à 100 p. 100 est impossible dans notre économie. Il y a un chômage fictif . . .

M. Tobin: Oui.

Professeur Cousineau: . . . le temps qui s'écoule entre divers emplois. C'est pourquoi je me suis servi de ce terme plein emploi.

M. Tobin: Oui.

Professeur Cousineau: Vous comprenez? Pour ce qui est maintenant du lien entre la compétence et l'emploi, on a supposé qu'ils n'allaient pas trouver d'emploi dans leur domaine de compétence ou qu'il y avait en quelque sorte sous-utilisation de ce genre de main-d'œuvre. Toutefois, je n'ai pu par mes recherches prouver ce point, ni trouver suffisamment de cas me permettant de le faire. Je me suis servi de quelques statistiques. In 1971, for the whole of Canada, 21 per cent of the students with a bachelor's degree had jobs which did not require post-secondary education.

C'est ce que Ostry et Zaidi ont trouvé, 21 p. 100 des diplômés du baccalauréat occupaient des postes qui n'exigeaient pas de scolarité post-secondaire. Cela ne signifie pas qu'il y avait sous-utilisation. Il se peut que, par le passé, certains emplois administratifs étaient occupés par des personnes n'ayant pas la compétence voulue, mais maintenant nous avons une main-d'œuvre hautement qualifiée dans ces postes. Par conséquent, il n'y a pas sous-utilisation, mais plutôt une très bonne utilisation qui compense pour la main-d'œuvre insuffisamment compétente des années passées.

J'ai des statistiques sur la façon négative dont la population envisage les études, mais elles ne signifient pas grand chose. C'est peut-être le lien qui existe entre les renseignements sur l'emploi recueillis par les deux côtés. Vous pouvez avoir un diplômé universitaire et travailler dans les ventes, mais vendre des produits IBM aujourd'hui, ce n'est pas la même chose que de vendre des chaussures.

[*Text*]

Mr. Tobin: Yes.

Professor Cousineau: So, there is a transformation of the needs today. So any statistics I tried to interpret into this question of mismatch between qualifications did not prove anything, so that I did not find what we are looking for . . .

• 1520

Mr. Tobin: Yes. I think it is important to note, regarding the statement of full employment of university graduates within three years—and you stated that that was the case—that we do not know, however, what percentage of the class is involved now in a job or a skill that is related to the field of study they undertook during the time in university. That is significant and it should be pointed out. That is why I asked if you had the statistics available.

Professor Cousineau, your study on university graduates and skills and the employment level of graduates has been based primarily on the province of Quebec. Is that correct?

Professor Cousineau: Yes. It was the Government of Quebec who asked me for such a study. I picked all my results in Statistics Canada which publishes for Canada but I took only the columns relevant to Quebec, except sometimes for Ontario and other provinces when I wanted to generalize a bit and say that Quebec is not different or is different from other provinces.

Mr. Tobin: Generally speaking, what kind of comparison would you make between what you found in Quebec and what could be found say in Atlantic Canada or western Canada? Do you have an opinion or any kind of statistics that would show us that what you found in Quebec is generally also true of other university graduates elsewhere in Canada?

Professor Cousineau: Yes, because when you look at the different unemployment rates by region, you find that all the time and for all years and for all regions the unemployment rate of university graduates is always the lower statistic. You are from Newfoundland?

Mr. Tobin: Yes.

Professor Cousineau: I know that Newfoundland, from the statistics that I had of the province, puts the most resources in education. I think it is 11.2 per cent of personal income, so I would say that generally speaking, the main conclusions would hold for the rest of Canada and each province except that Newfoundland might be different.

Mr. Tobin: I am just wondering if the recent policies by the Parti Québécois government, Mr. Lévesque, regarding language laws and that kind of thing, would accelerate well, not accelerate but would lessen the level or accelerate the ability of university graduates in Quebec in the last couple of years to find jobs, because—and I do not know. I am asking you. Are we seeing a shift of more people educated, French-speaking people in Quebec educated in Quebec, finding managerial jobs quicker in the last few years than perhaps four or five years ago when we may have seen more people either coming from the outside or from other provinces finding management jobs

[*Translation*]

M. Tobin: Oui.

Professeur Cousineau: Il y a donc, de nos jours, une transformation des besoins. Les statistiques que j'ai essayé d'interpréter sur ce mauvais appariement des compétences et des emplois n'ont rien prouvé, je n'ai donc pas trouvé ce que nous cherchions.

M. Tobin: Oui. Au sujet de votre déclaration concernant le plein emploi des diplômés universitaires après trois ans, il faut souligner, je crois, quel pourcentage de ces diplômés sont embauchés dans des emplois reliés à leurs domaines d'études universitaires. C'est important et, il faut le noter. C'est la raison aussi pour laquelle je vous ai demandé si vous aviez des statistiques.

Professeur Cousineau, votre étude sur les diplômés universitaires, les compétences et le niveau d'emploi des diplômés a surtout trait à la province de Québec, n'est-ce pas?

Professeur Cousineau: Oui. Le gouvernement du Québec m'a demandé de faire cette étude. Tous les résultats provenaient de Statistique Canada, mais je n'ai choisi que les colonnes concernant le Québec, sauf parfois celles de l'Ontario et d'autres provinces, pour généraliser et montrer que le Québec n'est pas différent des autres provinces.

M. Tobin: Pouvez-vous nous dire quelle comparaison vous pouvez faire en général entre ce que vous avez trouvé au Québec et ce que nous pourrions trouver, dans les provinces de l'Atlantique, disons, ou dans l'Ouest du Canada? Avez-vous une idée, ou des statistiques, prouvant que vos découvertes au Québec sont généralement vraies aussi pour les autres diplômés universitaires au Canada?

Professeur Cousineau: Oui, si vous examinez les différentes taux de chômage par région, vous verrez que, pour toutes les périodes et pour toutes les régions, le taux de chômage des diplômés universitaires représente toujours le chiffre le moins élevé. Vous êtes de Terre-Neuve?

M. Tobin: Oui.

Professeur Cousineau: D'après mes statistiques sur cette province, je sais que c'est la province qui consacre le plus d'argent à l'éducation. Le pourcentage est, je crois, de 11.2 p. 100 du revenu personnel. Je dirais donc qu'en général les conclusions principales sont vraies également pour le reste du Canada et pour chaque province, sauf pour Terre-Neuve où elles pourraient être différentes.

M. Tobin: Je me demande si les politiques récentes du parti québécois, de M. Lévesque, en matière linguistique par exemple, ne pourraient pas améliorer les possibilités pour les diplômés universitaires du Québec en matière d'emploi dans quelques années. Je ne sais pas, je vous pose la question. N'y a-t-il pas un changement chez les personnes plus instruites, les francophones du Québec, éduqués au Québec, qui trouvent maintenant des emplois administratifs plus rapidement que ce n'était le cas il y a quatre ou cinq ans. A cette époque, plus de gens venaient de l'extérieur ou d'autres provinces pour combler les postes d'administration au Québec n'est-ce pas? N'y a-t-il

[*Texte*]

in Quebec? Has there been an acceleration of the success rate of French-speaking Quebeckers finding managerial jobs, and would that have some effect on figures and on your findings in recent years?

Professor Cousineau: No, I do not think it has effects on the figures since most of them would stop before . . .

Mr. Tobin: 1976.

Professor Cousineau: . . . the impact . . .

Mr. Tobin: Yes.

Professor Cousineau: . . . because even if a fact is there, the impact is later. But on that topic, there are surprising results. In Statistics Canada, I think the statistics on unemployment and labour force—at one time I never revealed that because the sample might be too small, but if I remember, in 1977, there was a decrease in graduate level labour force of 5,000 in employment in labour force in Quebec in one year.

Mr. Tobin: Yes.

Professor Cousineau: I never revealed that statistic since the survey of labour of Statistics Canada is 55,000 families and then you cut into Quebec and then you cut into a very small part of your population, so maybe it is only five or ten people who were interviewed and you extrapolate thousands of people so it is why I am not sure, but this was done and I do not know if it is French who replaced English managers. There are two forces again, one against the other. On the one hand, I see some students who were employed by Sun Life in Montreal because they were French and had to be there and translate everything into French; on the other side, on the general level of development, if companies leave Montreal, this might lower the total employment level, so there are two movements. In three or four years we might be able to assess the net effect.

• 1525

Mr. Tobin: The reason, Professor Cousineau, I asked the question was just to try and determine whether or not we were seeing a recent factor that would have some effect on your findings that may not be consistent five years from now. However, as you pointed out, your findings really date back to 1975 and previous.

One last question again. The message I get from you today is that first of all there is a myth in your view from your findings that needs to be destroyed, because really there is a consensus among Canadians today; a lot of young people are taking a second look at whether or not they should go to university. Young people are being encouraged daily to take that second hard look and perhaps to look at a blue-collar skill, we will say a training program of some type.

The message I seem to be receiving from you is that as far as university graduates on this end of the labour spectrum in Canada are concerned, laissez-faire perhaps should be applied because it seems to be working fairly well. If that is correct, can you tell us from your observations—I know your work has been primarily at the university level—what would be your recommendations on the other side, the blue-collar side of the training programs in Canada?

[*Traduction*]

pas eu augmentation dans le taux des Québécois francophones qui trouvent maintenant des postes dans l'administration? Cela n'a-t-il pas un effet sur vos chiffres et vos conclusions des dernières années?

Professeur Cousineau: Non, je ne crois pas que cela ait des effets sur les chiffres, puisque la plupart ne remontent qu'à . . .

M. Tobin: 1976.

Professeur Cousineau: . . . les répercussions . . .

M. Tobin: Oui.

Professeur Cousineau: . . . car même si c'était vrai, les répercussions se sont fait sentir plus tard. A ce sujet, nous avons connu des résultats surprenants. A Statistique Canada, les statistiques concernant le chômage et la population active, je n'en ai jamais parlé parce que l'échantillonnage était trop restreint, mais je me souviens qu'en 1977 il y avait eu une diminution de la population active au niveau des diplômés, une diminution de 5,000 au Québec en un an.

M. Tobin: Oui.

Professeur Cousineau: Je n'ai jamais parlé de ces statistiques. Car, en effet, cette enquête sur la main-d'œuvre de Statistique Canada étudiait seulement 55,000 familles. L'échantillon était donc fort réduit et il était dangereux d'extrapoler. C'est pourquoi je ne suis pas certain que les Français aient remplacé les Anglais à des postes de direction. Il y a deux forces dressées l'une contre l'autre. Il y a les diplômés engagés par Sun Life à Montréal parce qu'ils parlaient français; il fallait bien qu'il y en ait pour tout traduire en français. Mais, au niveau général du développement, si les sociétés quittent Montréal, le niveau d'emploi total pourra s'en ressentir, il y a donc deux tendances. Nous pourrons peut-être dans trois ou quatre ans en évaluer l'effet définitif.

M. Tobin: Professeur Cousineau, la raison pour laquelle je vous ai posé cette question, c'était justement pour savoir s'il y avait ou non un facteur récent qui affecterait vos conclusions et les invalidera peut-être dans cinq ans. Comme vous l'avez souligné, cependant, vos conclusions remontent à 1975 et même avant.

Une dernière question; le message que vous nous livrez aujourd'hui, c'est que tout d'abord il y a un mythe qu'il faut détruire, selon vous, puisqu'il y a vraiment un concensus parmi les Canadiens aujourd'hui: bien des jeunes gens y regardent à deux fois avant de prendre la décision de fréquenter l'université. On les encourage à réfléchir, à songer peut-être à un métier manuel, de col bleu, à un programme de formation dans ce sens.

Pour ce qui est des diplômés universitaires, à cette catégorie de la main-d'œuvre au Canada, vous semblez nous dire d'adopter une attitude de laissez-faire puisque les choses semblent assez bien marcher. Si c'est juste et en vous fondant sur vos observations, puisque votre travail a trait surtout au niveau universitaire, quelles recommandations auriez-vous à formuler au sujet des programmes de formation des cols bleu au Canada?

[*Text*]

Professor Cousineau: This is a very . . .

Mr. Tobin: Do you think the market should do its work, or should we be . . . What I am asking basically is: Should laissez-faire apply to the market and should the market do its work, and if we need more electricians the market will pay the salaries and will acquire more electricians, or do you see a need for intervention? As Gilbert was saying earlier on, perhaps government, union, labour, you know . . .

Professor Cousineau: I will check because . . .

Mr. Tobin: It is a crisis?

Professor Cousineau: In general, where there is no corporation or a very strong union that has an impact on the quantity of the labour supply, I would imagine the labour market should perform relatively well, but for specific corporations, and construction is one with a lot of details and procedures that sometimes limit the labour supply, I would have an eye on that as a government to encourage competition and encourage the free entry into any profession.

Mr. Tobin: One last question, if I may, Mr. Chairman.

Recently, Professor Cousineau, as you are probably aware, you have heard for example the Province of Newfoundland has proposed legislation that only Newfoundlanders will work in Newfoundland. I am talking about the whole question of mobility across provincial borders. We have heard some similar noises from the Government of Nova Scotia. Indeed, Mr. Levesque has some similar policies, and we see it cropping up all around the country. There is some talk about establishing provincial boundaries or borders—or barriers is still a better word—to Canadian workers, provincial workers.

What kind of effect do you see that having on the whole question of critical skills supplies in the country? Is that a good thing or a bad thing? In other words—aside from the philosophical question of whether it is right or wrong—can the ten individual provinces better manage themselves, their own little management plans for providing skills in their provinces, or can they not do that? Is it going to create more problems in the regions by having these barriers, as I say, between provincial borders?

• 1530

Professor Cousineau: From an economist's point of view, barriers would be very bad for the welfare of the Canadian community in general. They would raise the price of goods and the consumer would have to pay for that. They would imply inefficiencies, thus "gaspillage"—I do not know what this means in English.

Mr. Tobin: Waste.

Professor Cousineau: That is it. So I would really discourage any kind of barriers between people in the different provinces.

I recently made a study of labour mobility between New Brunswick, Nova Scotia, and Ontario; Quebec not, because of the language and cultural things. Now I am writing something

[*Translation*]

Professeur Cousineau: C'est très . . .

M. Tobin: Croyez-vous que le marché doit faire sa part, ou devrions-nous . . . En définitive, je voudrais vous demander si cette attitude de laissez-faire doit également s'appliquer au marché ou si ce dernier doit participer. Si nous avons besoin de plus d'électriciens, le marché pourrait faire sa contribution pour que nous obtenions plus d'électriciens, ce genre d'intervention serait-il nécessaire? Comme l'a dit Gilbert un peu plus tôt, le gouvernement, les syndicats, la main-d'œuvre pourraient peut-être . . .

Professeur Cousineau: Je vais vérifier car . . .

M. Tobin: Y a-t-il crise?

Professeur Cousineau: En général, s'il n'y a pas de société ou de syndicat très fort qui puisse influencer la quantité de travailleurs, le marché du travail pourrait assez bien s'en tirer, mais pour des sociétés bien particulières, en construction par exemple, où il y a beaucoup de détails et de procédures qui parfois limitent l'offre de main-d'œuvre, je verrais d'un bon œil que le gouvernement encourage la concurrence et la libre entreprise.

M. Tobin: Une dernière question, si vous me le permettez, monsieur le président.

Récemment, professeur Cousineau, vous le savez sans doute, nous avons entendu dire que la province de Terre-Neuve avait proposé une loi pour que seuls les Terre-Neuviens puissent travailler à Terre-Neuve. Je m'intéresse à toute cette question de mobilité de la main-d'œuvre au-delà des frontières provinciales. Nous avons entendu des échos semblables en Nouvelle-Écosse. M. Lévesque a aussi des politiques similaires. C'est ce qui se passe un peu partout au pays. On parle des frontières, on pourrait peut-être même dire de barrières, pour les travailleurs canadiens, les travailleurs dans les provinces.

Quel effet cela pourrait-il avoir sur l'offre des compétences critiques au pays? Est-ce que c'est bon ou mauvais? Autrement dit, mise à part la question théorique à savoir si c'est bon ou mauvais, les dix provinces individuelles pourraient-elles mieux s'administrer, faire des plans pour offrir ces compétences dans leur province ou est-ce le contraire? Croyez-vous qu'il y aurait plus de problèmes dans les régions, si on élevait des barrières dans ces provinces?

Professeur Cousineau: Du point de vue d'un économiste, des barrières ne peuvent qu'être néfastes pour l'ensemble du Canada. Elles risquent de faire grimper les prix au détriment des consommateurs. Elles signifient un manque d'efficacité et un gaspillage . . .

M. Tobin: «Waste.»

Professeur Cousineau: Exactement. Je serais donc contre tout genre de barrières érigées entre les résidents des diverses provinces.

Je viens justement de faire une étude sur la mobilité de la main-d'œuvre entre le Nouveau-Brunswick la Nouvelle-Écosse et l'Ontario; je n'ai pas inclus le Québec à cause de la

[*Texte*]

on Quebec specifically. Let us say outside Quebec, again, we observe the provinces where unemployment is low and wages high receive people from the provinces where wages are low and unemployment is high. It is as we would expect, and this kind of movement increases the overall prosperity of Canada and is a major contribution to our growth.

Mr. Tobin: Thank you very much.

The Chairman: David Orlikow.

Mr. Orlikow: Professor Cousineau, all the statistics we have—and I am sure anybody who has studied the question would agree with your statement that unemployment of university graduates is much lower than other groups; unemployment among high school graduates is much lower than unemployment among people who did not complete high school. Having said that, I am certain you would get lots of people from outside Quebec who would tell you that in fact university graduates, particularly university graduates in fields which are not professionally oriented, graduates in arts or in political science, have been having considerable difficulty in the last couple of years. I want to put to you my feeling that there have been some special circumstances in Quebec—I will outline what I mean—which have led to the 100 per cent employment of university graduates about which you talked and which may not continue in the next few years.

Beginning with the election of the Lesage government in Quebec, there was a tremendous drive to modernize the whole province, which had been to a large extent rural oriented. You had the setting up of a Department of Education; you had a tremendous expansion in health services; you had the tremendous growth, and in the French language, of institutions such as Hydro-Québec; and that has continued till the present time under Liberal governments, under the Union Nationale government, and I think under the PQ government—with the objective, although they maybe did not put it that way, that the services provided, the standards in Quebec, should be at the same level as in other modern societies and at the same level, or better, even, than in, say, the Province of Ontario or British Columbia. But that to a large extent has now been achieved, and a very large number of the newly educated French-speaking professionals in the Province of Quebec have not only filled these positions in the government and government financed institutions but they have moved very quickly, and I think very properly, into management positions in private industry where, until about the time that the Lesage government took over, management positions, supervisory positions, were almost exclusively occupied by English-speaking people. But that having been achieved, is it likely that you can expect the same kind of 100 per cent absorption of university graduates in the next 10 years as we had in the last 10 or 15 years, particularly since it is pretty obvious that we are entering a period, to put it very optimistically, of very slow growth.

[*Traduction*]

différence de langue et de culture. Je prépare un travail distinct sur le Québec. A l'extérieur du Québec, donc, nous pouvons observer que les provinces où le chômage est faible et les salaires sont élevés accueillent des gens des provinces où le chômage est élevé et les salaires sont bas. C'est la tendance que tout le monde croyait deviner de toute façon. Ces déplacements contribuent de façon générale à accroître la prospérité du Canada et à activer sa croissance.

M. Tobin: Merci beaucoup.

Le président: M. David Orlikow.

M. Orlikow: Professeur Cousineau, toutes les données statisques que nous avons pu observer . . . Je suis sûr que quiconque a étudié la question convient avec vous que le chômage chez les diplômés universitaires est plus rare que parmi les autres groupes; de même, le chômage chez les diplômés d'écoles secondaires doit être plus rare que chez les non-diplômés. Cela dit, je suis sûr que bien des gens de l'extérieur du Québec vous diraient que les diplômés universitaires, en particulier dans les domaines qui ne débouchent pas nécessairement sur des professions, les diplômés en arts ou en sciences politiques, par exemple, ont éprouvé des difficultés considérables au cours des dernières années. J'estime quant à moi que les circonstances qui ont fait qu'au Québec les diplômés universitaires ont pu être employés à 100 p. 100, comme vous l'avez dit, ont été exceptionnelles et risquent de ne pas se continuer au cours des années qui viennent. Je m'explique.

Avec l'élection du gouvernement Lesage au Québec, un effort de modernisation considérable, principalement orienté vers les régions rurales, a été fait dans toute la province. Le ministère de l'Éducation a été créé; les services de santé ont pris une expansion incroyable; la langue française a connu un renouveau sans précédent; des institutions comme l'Hydro-Québec ont fait leur apparition. Le mouvement s'est poursuivi jusqu'à maintenant sous divers gouvernements libéraux, sous les gouvernements de l'Union nationale de même que le PQ, l'objectif, déclaré ou non, étant toujours de faire en sorte que les services offerts au Québec et les normes touchant ces services soient au même niveau que ceux des autres sociétés modernes, soient au même niveau que ceux de provinces comme l'Ontario et la Colombie-Britannique ou à un niveau supérieur. Mais dans une large mesure, l'objectif a maintenant été atteint; un très grand nombre de jeunes professionnels francophones de la province de Québec non seulement occupent aujourd'hui des postes au sein du gouvernement et au sein des institutions financées par le gouvernement mais avancent à juste titre très rapidement dans la hiérarchie et accèdent à la direction. C'est vrai également de l'industrie privée. Avant l'événement du gouvernement Lesage, les postes de directeur, de surveillant, appartenaient presque exclusivement aux anglophones. Ce résultat atteint, cependant, il ne faut pas s'attendre à ce que l'emploi des diplômés universitaires à 100 p. 100 qui a été la norme au cours des 10 années écoulées le soit encore pour les 10 ou 15 années qui viennent, d'autant plus qu'il est évident que nous nous engageons dans une période de très faible croissance pour employer un euphémisme.

[*Text*]

• 1535

Professor Cousineau: First, Quebec is not an exception among the other regions of Canada for having a low percentage for university graduates. I have, let us say, for 1977 here, 3.6 per cent unemployment rate for university graduates in Quebec, 3 per cent in Ontario, 1.6 per cent in the Prairies, 3 per cent in British Columbia and 4.1 per cent in the Atlantic Provinces. Always smaller than all the others.

Secondly, I am not saying that university graduates have difficulties to find jobs. I started with saying that for 1978 I had 4.5 per cent for Quebec which is a historical high; so I am saying that they have difficulties, but they are the ones who have the least difficulty and the problem and the diagnostic is the following: it is not that we did not over-invest in education; that is the wrong diagnosis. The good diagnosis is that if there is unemployment, it is because there is not enough employment in general in Canada. A policy that would create, let us say, 350,000 jobs each year starting now would resolve, in five years, part of our unemployment problem, and the first who would benefit from that general employment creation would automatically be the highly qualified labour force. So for the short term of three or four years coming in front of us, the unemployment problems of our highly qualified manpower will be linked to the general growth of our economy. If our economy performs badly, they will, but in a lesser degree than other people, suffer from the problem. If our economy performs well, they will benefit more than the other groups from this performance and on a longer, or medium term, I expect systematic problems for this kind of labour force because of supply shortage . . .

Mr. Orlikow: So you are saying that if we have policies that give us full employment then the problems of universities will be pretty small. Okay. We agree on that. We are . . .

Professor Cousineau: But it is important for a policy now, because if you have a policy that is for each group, that is very expensive and very tough to do.

Mr. Orlikow: We are going through a revolution in technology not just in Canada, but all over the world. Industries that used to be very active, very successful are dying and new industries are arising. Quebec has a very large problem as compared to, say, the resource-rich western provinces or even to what seems to have been a more efficient or modern manufacturing industry in Ontario. Quebec has, and I am sure you know better than I do, very large clothing and textile industries. Very often there is one industry in some of the towns and cities. These are industries which are particularly under attack from Third World countries, et cetera. Given that and the need to find new industries and new types of jobs and therefore new types of skills, you said that the market had been relatively effective in directing people into the fields where there would be jobs. Do you think that given the new problems and the very rapidly changing situation, we can just leave it to the market to the large extent we have in the past, so that people will learn from the way the market system is working what they should go into, or do you think that we

[*Translation*]

Professeur Cousineau: D'abord, le Québec n'est pas différent des autres régions du Canada pour ce qui est du faible taux de chômage chez les diplômés universitaires. Pour l'année 1977, j'ai 3.6 p. 100 de chômage pour les diplômés universitaires du Québec, 3 p. 100 pour ceux de l'Ontario, 1.6 p. 100 pour ceux des Prairies, 3 p. 100 pour ceux de la Colombie-Britannique et 4.1 p. 100 pour ceux des provinces atlantiques. Il est plus faible que pour tous les autres groupes.

Deuxièmement, je ne prétends pas que les diplômés universitaires n'aient pas de difficultés à se placer. J'ai indiqué au départ qu'en 1978 le Québec avait atteint un sommet historique avec 4.5 p. 100. S'ils ont de la difficulté, cependant, ils en ont moins que les autres. Le faux diagnostic consiste à dire qu'on a trop insisté sur l'éducation. Le diagnostic juste revient à dire que s'il y a du chômage au Canada c'est qu'il n'y a pas suffisamment de travail de façon générale. Une politique qui aurait pour but de créer 350,000 emplois tous les ans à partir de maintenant résoudrait en 5 ans une partie du problème du chômage et les premiers à en bénéficier seraient, par la force des choses, les travailleurs hautement qualifiés. A court tere, au cours des 3 années qui viennent, le problème du chômage chez les travailleurs hautement qualifiés sera étroitement lié à la croissance générale de l'économie. Si l'économie se porte mal, ils connaîtront des difficultés, mais moins que les autres. Si l'économie se porte bien, ils en profiteront, et en profiteront plus que les autres; à long ou à moyen terme il doit se produire des pénuries systématiques de ces travailleurs . . .

M. Orlikow: Vous affirmez donc que des politiques de plein emploi contribueraient à éliminer tous les problèmes pour les universités. Je suis bien d'accord avec vous à ce sujet. Nous traversons au Canada . . .

Professeur Cousineau: Mais une politique s'impose maintenant. Attendre et intervenir pour chaque groupe peut être très coûteux et très difficile à réaliser.

M. Orlikow: Nous passons, non seulement au Canada mais dans le monde entier, par une période de changements technologiques. Des industries considérées comme très actives, très riches, dans le passé, sont maintenant moribondes et font place à de nouvelles. Le Québec à ce titre fait face à un problème de taille par rapport aux provinces de l'Ouest, riches en ressources naturelles, ou même par rapport à l'Ontario qui semble avoir une industrie manufacturière plus efficace et plus moderne. Vous le savez mieux que moi, le Québec a des industries du vêtement et du textile assez répandues. Très souvent, les villes petites ou grandes ne comptent que sur une seule industrie. Or ces industries sont celles qui sont le plus menacées par les pays du Tiers monde. Il faut trouver de nouvelles industries, de nouveaux emplois, de nouvelles compétences. Vous avez dit que, jusqu'a présent, le marché avait pu de façon assez efficace orienter les gens dans les domaines qui pouvaient déboucher sur des emplois. Vous croyez qu'avec tous ces problèmes auxquels nous avons à faire face maintenant, et qu'avec la rapidité des changements qui touchent les industries, nous

[*Texte*]

need to move, as many of the European and Japanese have moved, so that you have much active study by government, or by government and management and labour together, to try to foresee in what direction our economy is going, what fields we will be specializing in, and trying not to force people as they do in some of these proletarian countries, but to encourage people, to give them the information so that people will choose to become engineers or physicists or computer specialists rather than Ph.Ds in literature or philosophy or so on?

• 1540

Professor Cousineau: All is in the degree of planning that you want. As I said, for this particular market, it seems that it performs relatively well. I did not put generalization on all the labour markets, and what has to be done involving development policies like the restructuring of a whole economy like Quebec I am sure would mean the long term, and as Keynes said, we are all dead in the long term so we should not wait for the long term to solve the restructuring problems of the Atlantic provinces, Quebec and other provinces that have some structural and very important difficulties.

But for this particular market it seems that it did not behave in the wrong way. So it is not necessary to have a very precise plan, centralized and rigid, that would mean strict intervention, but one that would increase, that would make research on what are the prospects, but not too far because we cannot do much on that. We cannot really have good predictions for very far. The price of a precise plan for this kind of labour is much too high for the benefits that we get out of it but to encourage with monetary incentives, if necessary, the people to go in the good branches could be done but only after we try the information tool, which is to inform those potential students about what the future is for them.

Mr. Orlikow: We have heard, from almost every witness we have had here before you came, complaints that we simply do not have the skilled people—I do not mean the people that go to university—the skilled people—I suppose I do not want to use the words a level down, but a level different than the people who go to university. I do not know whether this is your view or not but I certainly got the feeling from these people that we should be devoting a good deal more attention—not necessarily less attention to the universities, but a good deal more attention—to our community colleges and CEGEPs, and that they should be doing a better job than they have in recent years in providing the kind of education training in skills that is in tune with employment opportunities out in the community. I wonder if you would comment.

• 1545

Professor Cousineau: What is the problem? Is it that community colleges and CEGEPs do not have the facilities to provide the supply, or that they have the facilities but the students choose bad specialization? Or is it a problem of

[*Traduction*]

pouvons continuer de nous fier au marché, comme nous l'avons toujours fait dans une large mesure, pour orienter les gens vers les domaines les plus prometteurs? Ou croyez-vous au contraire que nous devons faire comme bien des pays européens et le Japon et effectuer au niveau du gouvernement, ou au niveau du gouvernement, des employeurs et des syndicats ensemble, des études approfondies pour déterminer les grandes tendances de l'économie, les domaines de spécialisation de l'avenir, de façon, non pas à forcer les gens,comme on l'a fait dans certains pays prolétaires, mais à les encourager, à les informer afin qu'ils choisissent des carrières d'ingénieur, de physicien, de spécialiste en ordinateurs plutôt qu'en littérature, en philosophie ou dans des domaines semblables?

Professeur Cousineau: Tout dépend du niveau de planification que vous voulez atteindre. Comme je l'ai mentionné, le marché, à ce niveau, fonctionne assez bien. Je n'ai pas voulu généraliser pour tout le marché de la main-d'œuvre. Pour ce qui est des politiques de développement qui pourraient signifier la restructuration de toute une économie comme celle du Québec, je suis sûr qu'il ne peut s'agir que de politiques à long terme, et comme Keynes l'a dit, nous mourrons tous à long terme. Nous ne devrions pas attendre si longtemps pour résoudre les problèmes de restructuration des provinces de l'Atlantique, du Québec et d'autres qui sont en difficulté.

Pour ce marché précis dont j'ai parlé, le système a bien fonctionné. Il n'est pas nécessaire d'avoir un plan précis, centralisé, rigide, prévoyant une intervention bien particulière. Il suffit d'un plan qui accroisse les perspectives, qui permette de les étudier, pas plus qu'il ne faut, parce que notre action est limitée à ce niveau. Les prédictions justes ne portent pas sur une période tellement étendue. Un plan précis touchant la main-d'œuvre pour une longue période risque de coûter trop cher pour les avantages qu'il peut rapporter. Il est possible d'inciter les gens, au moyen de stimulants financiers, à se diriger dans certains domaines, mais il faut essayer de les informer d'abord. Il faut dire aux futurs étudiants ce qui les attend.

M. Orlikow: Presque tous les témoins que nous avons entendus ici nous ont dit que nous n'avions tout simplement pas suffisamment de travailleurs spécialisés, et ici je ne parle pas de ceux qui sortent des universités, mais de ceux qui se trouvent non pas à un niveau inférieur mais à un niveau différent. Je ne sais pas ce que vous en pensez, mais j'estime quant à moi que nous devrions commencer à porter plus d'attention à ce groupe, non pas nécessairement moins à celui des diplômés universitaires. Nos collèges communautaires et nos cégeps devraient faire un meilleur travailqu'au cours des dernières années pour ce qui est de conférer à leurs étudiants des compétences qui les orientent davantage vers des perspectives d'emploi dans leurs localités. Je voudrais connaître votre opinion là-dessus.

Professeur Cousineau: Quel est le problème au juste? Est-ce que ce sont les collèges communautaires et les cégeps qui n'offrent pas les bons cours ou est-ce que ce sont les étudiants qui choisissent les mauvais? Est-ce que c'est un problème

[*Text*]

orientation? There are three levels there. There are people who are there to tell the students, "It is my job to survey the market and check whether the wages are good and the conditions are good and you should go there." Is it that those people lack information, is it that the facilities are not there, or is it that the facilities are there but underused?

Mr. Orlikow: My impression was that it is a combination. The community colleges are not closely enough associated with business and industry; That is one part of it. The other part is that a good deal more of our job training should be done on the job rather than in an institution. I suppose that would be true of a university too, certainly for commerce courses. The time of the course should not be spent just at the university but in some employment situation where they actually get experience in how it works in reality, rather than just in theory.

Professor Cousineau: But this is a social or philosophical choice. I have heard that in Germany there is a very strong link between the world of education and the labour market, and that people start very early after the secondary to specialize in something. It is very closely linked to industry, and it works. But this is not the philosophy that Canadians adopted in the past, and I am not sure they would adopt that strategy in the future. Perhaps they do not prefer a large formation, and the individual still has the choice between different markets. They are not specialized, and they develop some kind of interaction between the labour market, the industry and the supply of labour.

I am just saying that there are two alternatives, and if one chooses the German orientation one would have to look at the benefits and costs of such a society.

Mr. Orlikow: Their system is based on, I suppose, more than a hundred years of experience. You cannot just go to another country, look at their system and import it automatically. Many countries like the Russians have found, to their horror, that it does not work. But I feel we could learn from them.

Do I have more time, Mr. Chairman?

The Chairman: A short period of time if you would like to ask a question.

Mr. Orlikow: At almost every meeting one of our members has asked, and quite properly, because it is a question that interests very many people, about mobility. It is almost a criticism of an unemployed person on Cape Breton Island or in St. John's or Jonquière if he will not move. There are no jobs there but there is a job in Calgary, and there is no problem to pick up and move. But of course there are problems. Very often the only equity that the ordinary citizen, the ordinary worker, has after all his years of working is the equity he has in the home he lives in. So when you are talking about him moving to a job which may in fact only be relatively temporary, you are asking a person to give up his home, to move away from the schools that he and his children went to, the church, the community club, his friends and everything else. I

[*Translation*]

d'orientation? Il y a trois possibilités. Il y a des gens qui sont chargés de dire aux étudiants: «Mon travail consiste à surveiller le marché et à voir si les salaires et les conditions de travail sont intéressants dans tel ou tel domaine. Vous devriez aller de ce côté.» Ces gens-là sont peut-être mal informés; ou encore les bons cours ne sont peut-être pas offerts, ou, s'ils sont offerts, ils ne sont peut-être pas suffisamment fréquentés.

M. Orlikow: Je pensais que c'était une combinaison de plusieurs facteurs. Les collèges communautaires ne travaillent pas suffisamment en étroite collaboration avec le monde des affaires et l'industrie. C'est un aspect du problème. Un autre aspect tient au fait que la formation doit être donnée davantage en cours d'emploi et moins en institution. Je suppose que la même remarque pourrait s'appliquer aux universités, en particulier aux cours en commerce. Il faudrait non pas seulement prévoir des cours à l'université, mais également des stages sur place grâce auxquels les étudiants pourraient obtenir de l'expérience. Ils auraient non pas seulement la théorie mais également la pratique.

Professeur Cousineau: C'est un choix social ou philosophique. J'ai entendu dire qu'en Allemagne, les secteurs de l'éducation et du marché travaillent en étroite collaboration et que les étudiants commencent à se spécialiser tout de suite après le secondaire. Le système fait beaucoup appel à l'industrie et il donne des résultats. Mais ce n'est pas la ligne de pensée qu'ont suivie les Canadiens dans le passé ou qu'entendent suivre les Canadiens à l'avenir. Ils ne veulent peut-être pas d'une formation précise trop tôt pour être en mesure de faire un choix plus tard entre divers marchés. Il n'y a donc pas de spécialisation, mais il s'établit une sorte d'interaction entre le marché du travail, l'industrie et l'offre.

Il y a certainement deux possibilités. La manière allemande comporte ses coûts et ses avantages pour une société.

M. Orlikow: Je suppose que son système repose sur plus de 100 ans d'expérience. Il est impossible de l'importer tel quel ailleurs. Les Russes, entre autres, se sont aperçus que d'implanter un système étranger n'était pas toujours facile. Nous avons tout à gagner à l'examiner cependant.

Il me reste encore du temps, monsieur le président?

Le président: Il vous reste encore quelques minutes pour poser une autre question.

M. Orlikow: Presqu'à toutes les réunions, les membres du Comité ont posé des questions au sujet de la mobilité. C'est un sujet qui intéresse un grand nombre de personnes. Un chômeur du Cap-Breton, de St-Jean de Terre-Neuve ou de Jonquière est mal vu s'il refuse d'aller ailleurs. Il n'y a pas d'emploi à ces endroits alors qu'il en existe à Calgary. Il ne devrait pas y avoir de problèmes. Or, il y en a justement. Bien souvent, le seul capital qu'un simple citoyen, qu'un simple travailleur peut se constituer après des années de labeur est celui que représente sa maison. Lorsque vous parlez de mobilité d'emploi, surtout quand l'emploi peut se révéler temporaire, vous demandez à l'employé d'abandonner sa maison, les écoles que ses enfants fréquentent, son église, sa communauté, ses amis et tout le reste. Avez-vous songé qu'il vaudrait peut-être mieux

[*Texte*]

am wondering if you have given any thought to whether we should not be looking much more at moving jobs to the people rather than moving the people to the jobs.

• 1550

Professor Cousineau: This is highly preferable from a social point of view but it is also very costly, more costly than the reverse, so one has to weigh the cost and benefit for the over-all Canadian and maybe have policies that are not either absolutely the one or absolutely the other measure. Where it is justifiable on a social and economic point of view, and I insist on social, it would be preferable to move jobs to people.

Mr. Orlikow: I have one last question, Mr. Chairman, which may be Professor Cousineau cannot answer today but could send us the information on. It is not directly concerned with our questioning but is of interest to me. I wonder if you or anybody else you know of has done any studies, even if just for Quebec, on who the students are in Quebec universities. What I am trying to ask is from what sector of this society do they come. What percentage are children of the wealthy, what percentage are children of the middle class, what percentage are children from the working class and what percentage are children from the poor? Have we got any figures on that?

Professor Cousineau: Yes. I do not have them with me, but the numbers I gave you for unemployment statistics were provided by a survey made by the Government of Quebec, which is called "Relance" and which asked precisely those questions, the level of education of your father, your mother, the level of income of your family. You could have a kind of description of those people and you could even associate the people who have a father with high income more unemployed than others. Do they choose particular disciplines compared to others who come from less wealthy families? I think such an analysis is made possible for a couple of years.

Mr. Orlikow: Not today, but if you could drop me a note with the name of the person who could give me the information, I would appreciate it.

Professor Cousineau: Yes. Well, it is the Government of Quebec "Relance". I could send you a copy of the book for the first survey.

Le président: Vous pourrez donner le nom de cette revue à notre greffier qui en informera les députés.

Professor Cousineau: That is it. I have heard that this survey is being repeated for a second year and maybe a third year so something could be done on that.

I would answer also to your problems of what I would call structural versus conjunctural unemployment. In the early 1960s, and I said it before, there was this big discussion in United States in particular, and in Canada also, about what kind of unemployment we had, because unemployment was very high in 1958-59 and there were the keynesians who said that you just reduce the income tax and everything was solved. The dilemma was solved because all the structuralists were beaten by Kennedy administration which said to the Americans that we will reduce your income tax and in three years we will have a surplus budget. Everybody was very afraid to have a deficit in United States but they made it because three years

[*Traduction*]

déplacer les emplois vers les gens plutôt que de faire le contraire.

Professeur Cousineau: Ce serait certainement préférable, sur le plan social, mais ce serait également très coûteux, beaucoup plus que l'inverse; par conséquent, il faut en considérer la rentabilité pour le canadien en général et adopter les politiques qui ne vont peut-être pas dans un sens ou dans l'autre de façon absolue. Si c'est peut-être justifié du point de vue social et économique, j'insiste sur social, il serait préférable de déplacer les emplois vers les gens.

M. Orlikow: J'ai encore une dernière question, monsieur le président, à laquelle le professeur Cousineau ne pourra peut-être pas répondre aujourd'hui, mais il peut peut-être nous envoyer ces renseignements. Elle n'est pas reliée directement à nos questions, mais elle m'intéresse. Avez-vous ou a-t-on fait des études sur ce que sont les étudiants dans les universités du Québec. Je voudrais savoir de quelles couches de la société ils viennent. Quels pourcentages répresentent les enfants de parents riches, de parents de classe moyenne, de la classe ouvrière, de parents pauvres? Avez-vous ces chiffres?

Professeur Cousineau: Oui. Je ne les ai pas ici, mais les chiffres que je vous ai donnés sur les statistiques de chômage découlent d'une enquête qui a été faite par le gouvernement du Québec, une enquête appelée Relance, qui posait justement ce genre de questions au sujet du niveau d'éducation du père et de la mère et, du revenu de la famille. Vous pouvez obtenir une description en quelque sorte de ces gens, et vous pouvez même associer les personnes dont le père a un revenu élevé mais qui font partie d'un groupe où il y a plus de chômage. Ces personnes choisissent-elles certaines disciplines comparativement à d'autres personnes dont les familles sont moins fortunées? Cette analyse se poursuivra pendant quelques années.

M. Orlikow: Je ne veux pas ces renseignements aujourd'hui, mais pourriez-vous me donner le nom de la personne qui me fournira ce renseignement? Je l'apprécierais beaucoup.

Professeur Cousineau: Oui. Il s'agit de l'enquête Relance du gouvernement du Québec. Je peux vous envoyez un exemplaire du livre publié après la première enquête.

The Chairman: You can give the Clerk the name of this book, he will then inform the members.

Professeur Cousineau: C'est cela. J'ai entendu dire que cette enquête sera répétée pour une seconde année et peut-être même une troisième afin que l'on puisse en tirer quelque chose.

Je voudrais aussi répondre au sujet du problème que vous avez soulevé, que je qualifierais de problème de chômage structurel par opposition au chômage conjoncturel. Au début des années 60, je le répète, on a beaucoup discuté aux États-Unis en particulier et aussi au Canada du genre de chômage qui existait, quand le chômage était très élevé en 1958-1959. Les partisans de Kennedy prétendaient qu'il fallait réduire simplement l'impôt et que tout serait résolu. Le dilemme a été résolu car tous les structuralistes ont été défaits par l'administration Kennedy qui disaient aux Américains, nous allons réduire vos impôts et dans 3 ans nous aurons un surplus au budget. Tous les américains craignaient un déficit aux États-

[*Text*]

after there was full employment. So the story of structural unemployment, the fear of having the wrong people in the good jobs, you know, mismatched, I do not believe in, because historically it was beaten, and the fear of technology and all this. I listened last night to a program saying that the computer will make a lot of jobs disappear. That is a fallacy in economics, a very great fallacy, because this would mean that needs are finite, that we need only that kind of consumption and once we can produce the same consumption with fewer people, it is finished, the other people are out of work. But that is not true. The needs are unlimited. We need a nonpolluted environment. We need to fight against poverty. We need a lot of things. People will only have to transfer. The proof is that if agriculture was 95 per cent of our activity 100 years ago, and now we have only five or seven per cent of our people working in agriculture, 100 years ago we would have predicted that 95 per cent of people would be unemployed.

• 1555

Le président: Bon. Maintenant, j'ai quelques questions.

Professor Cousineau: So make full employment generally and many problems will be solved, many problems.

Le président: Professeur Cousineau, on nous dit que plus de 80 p. 100 de nos travailleurs spécialisés, de nos cols bleus possédant un métier, ont plus de 40 ans.

Considérant le bas taux des naissances au Québec et la pénurie d'immigrants francophones, comment, selon vous, le Québec pourrait-il assurer les industries et les commerces d'un nombre suffisant de travailleurs spécialisés avec métier? Quelle solution voyez-vous à cela?

Je ne parle pas ici des diplômés universitaires, je parle des cols bleus, des travailleurs . . .

Professeur Cousineau: Des travailleurs qualifiés, des ouvriers spécialisés ou qualifiés, comme on les appelle.

Le président: Oui.

Professeur Cousineau: Alors, vous venez de me dire que 80 p. 100 des ouvriers spécialisées, cols bleux, ont plus de 40 ans.

Le président: Oui, et il n'y a pas maintenant d'entrée semblable.

Professeur Cousineau: Il n'y a pas d'entrée semblable.

Le président: Au Canada en général. Et je crois que c'est la même chose au Québec. Je ne suis pas certain.

Professeur Cousineau: Alors, moi, ce que je prédirais, c'est que le salaire de ces travailleurs-là va monter très rapidement s'il y a une pénurie marquée. Et là, les jeunes qui cherchent du travail vont aller chercher les emplois les plus rémunérateurs. Combien de temps faut-il pour avoir un ouvrier spécialisé? Un an, deux ans, trois ans.

Le président: Dans le passé, par exemple, pour un programme d'apprentissage, il fallait compter trois ou quatre ans. Mais il y a des témoins qui ont dit devant cette commission que cette période de temps est longue, que l'on peut former des

[*Translation*]

Unis. Ils ont réussi, trois ans après on avait le plein emploi aux États-Unis. Par conséquent, l'histoire du chômage structurel, la crainte de se retrouver avec des employés sans les compétences nécessaires à leurs emplois, je ne crois rien de tout cela. L'expérience nous a révélé que cette appréhension n'est pas fondée. C'est la même chose pour la crainte de la technologie. J'écoutais hier soir un programme où on prétendait que l'ordinateur ferait disparaître beaucoup d'emplois. C'est une erreur sur le plan économique, une très grande erreur, cela signifierait que les besoins sont limités, qu'il nous faut une certaine consommation et qu'une fois que nous pouvons la produire avec moins de gens, c'est terminé, les autres employés n'ont plus de travail. Ce n'est tout simplement pas vrai. Les besoins son illimités. Il nous faut, par exemple, un environnement non pollué, il nous faut vraincre la pauvreté, et bien d'autres choses encore. Il s'agira simplement de faire des transferts. La preuve en est que l'agriculture qui représentait 95 p. 100 de nos activités, il y a cent ans, n'emploie maintenant que 5 ou 6 p. 100 de la population. Il y a cent ans, on aurait prédit que 95 p. 100 des gens auraient été en chômage maintenant.

The Chairman: I would have a few questions.

Professeur Cousineau: Pour assurer le plein emploi, et résoudre ainsi bien des problèmes.

The Chairman: Professor Cousineau, we are told that more than 80 per cent of our skilled labour, our blue collar workers, our tradesmen, are 40 years old or more.

If we take into account the fact that the birth rate in Quebec is low, or that there is a lack of francophone immigrants, can you tell us how Quebec will be able to supply the industries and the trades with a sufficient number of skilled workers? What solutions do you foresee?

I am not speaking of university graduates but of blue collar workers, labour . . .

Professor Cousineau: Qualified workers or as we call them skilled workers.

The Chairman: Yes.

Professor Cousineau: You say that 80 per cent of the skilled workers, the blue collar workers are over 40 years old.

The Chairman: Yes, and we do not have the same number of entrants now.

Professor Cousineau: And there are not as many new skilled workers coming into the workforce.

The Chairman: Yes, for Canada in general. I believe it is the same for Quebec. I am not too sure.

Professor Cousineau: Personally, I foresee that the salary of those workers will increase very quickly if there is a marked shortage. The young people who are looking for work will seek those wellpaid jobs. How long does is take to train a skilled worker? One year, two years, three years.

The Chairman: In the past, an apprenticeship program lasted for three or four years. We had certain witnesses before the Committee who said that this period was too long, that skilled workers could be trained in one year, perhaps two years, instead of four or five years.

[*Texte*]

spécialistes en un an, deux ans peut-être, plutôt qu'en cinq ou quatre ans.

Mais tel est le problème. Est-ce possible? Vous avez dit tout à l'heure qu'il est peut-être préférable pour les travailleurs, pour les individus, de pouvoir choisir après l'âge de 25 ans. Mais est-ce que le travailleur a vraiment le choix, à 25 ans, à 35 ans, de devenir, par exemple, électricien ou mécanicien, même si les salaires sont élevés et que la demande est forte? Est-ce que nos programmes de recyclage sont assez efficaces pour former un homme qui a peut-être un baccalauréat? En général, je ne crois pas.

Professeur Cousineau: C'est irréversible, oui.

Le président: Mais alors, c'est le problème. Même si les possibilités d'emploi sont plus grandes pour les diplômés universitaires, il y a d'autre part beaucoup de demandes pour des spécialistes cols bleus qui ne sont pas là. Notre économie a besoin de ces spécialistes pour répondre aux demandes des marchés, pas simplement au Canada, par exemple, dans l'industrie de l'aviation, de l'automobile, dans les mines, dans l'industrie de l'aluminium au Lac St-Jean, à Chicoutimi et Jonquière. Mais, comme je l'ai mentionné, le taux de naissance est très bas au Québec, je crois que c'est le plus bas au Canada maintenant, et il y a aussi le problème des immigrants, je ne sais pas si on peut encourager les immigrants francophones à venir ici. Dans le passé il était assez difficile . . .

• 1600

Professeur Cousineau: De s'approvisionner . . .

Le président: C'est un problème politique et économique, si l'on veut que les industries s'épanouissent au Québec. Avez-vous étudié ce problème?

Professeur Cousineau: Non, parce que vous me l'apprenez vous-même, c'est un fruit de votre commission . . .

Le président: Oui.

Professeur Cousineau: . . . et dans ce cas-là, en effet, il y a des problèmes, sauf que je n'insisterai pas pour dire qu'il faut pour cela décourager la formation universitaire au sens où . . . j'essaie de trouver le chiffre, mais je crois que pas plus de 10 p. 100 de la main-d'œuvre a une formation universitaire, il y a un 90 p. 100 ailleurs, et même parmi ceux de 20, 24 ans, qui choisissent d'entrer à l'université, j'ai constaté que pas plus que 20 p. 100 de la main-d'œuvre décide d'aller à l'université.

Donc, il y a quelque chose, en quelque part, c'est plutôt les individus qui choisissent d'être cols bleus non spécialisés, par exemple, qui devraient être montés à des niveaux spécialisés, plutôt que de restreindre par le haut; pousser par le bas pour les faire atteindre un niveau plus élevé de spécialisation que de dire: non, n'allez pas en haut.

Pour ce qui est de la solution au problème, vos bureaux de main-d'œuvre sont censés avoir un ensemble de fonds et de ressources pour faciliter le processus, probablement qu'il y a des difficultés politiques aux niveaux fédéral, provincial qui occasionnent des difficultés de coordination, si on veut . . .

Le président: Oui, on nous dit que le problème découle du fait que pour ces programmes de recyclage pour lesquels le

[*Traduction*]

But is it really possible? You said earlier that it would be preferable for workers or individuals to choose a job after the age of 25. But does a worker really have the choice, at 25 or 35 of becoming an electrician or a mechanic, even if the wages and the demand are high? Do you believe our retraining programs would be effective in training a man who has a bachelor diploma? Generally speaking, I would say not.

Professor Cousineau: It is irreversible, yes.

The Chairman: Then, we have a problem. Even if we have high employment opportunities for university graduates, the demand for skilled labour, blue collars, is also very high, but we have no workers. Our economy needs those specialists to answer marketplace demand not only in Canada but, for example, in aeronautics, the automobile sector, mines, the aluminum industry in Lac St-Jean, Chicoutimi and Jonquière. However, as I mentioned, the birth rate is very low in Quebec, I believe it is the lowest in Canada now and there is also the immigration problem: I do not know if we can encourage French-speaking immigrants to settle here. In the past it was rather difficult . . .

Professor Cousineau: To find . . .

The Chairman: The problem here is both in politics and economics if we want to have industry growth in Quebec. Have you studied that problem?

Professor Cousineau: No, because you are the first one to tell me about this, it probably came out of your committee . . .

The Chairman: Yes.

Professor Cousineau: . . . and in that case, there really are problems except that I will not persist in saying that as a solution to that we should be discouraging university training in the sense that—I am trying to find a figure but I believe that no more than 10 per cent of manpower has university training, 90 per cent having been trained elsewhere, and in the 20 to 24 year old group who chooses to go to university, I have noticed that no more than 20 per cent of manpower available decides to go to university.

Thus, there is something somewhere—we should rather encourage individuals who choose non-skilled blue collar trades to upgrade themselves rather than try to restrict access to higher levels; we should push them up from below and help them scale the ladder to higher specialization rather than tell them to hold back and not try to upgrade their skills.

As for the solution to the problem, your manpower offices are supposed to have all kinds of funds and resources to facilitate the process; there are probably political difficulties at the federal and provincial levels which result in co-ordination problems, if you will—

The Chairman: Yes, we are told that problem comes from the fact that those retraining programs where the federal

[*Text*]

gouvernement fédéral contribue dans une proportion de 50 p. 100 ou quelque chose comme ça, la formation est donnée par les provinces dans leurs écoles et, le problème est que souvent les gens sont recyclés dans les métiers pour lesques il n'y a pas de demande. Et d'un autre côté, les commerces et les industries demandent autre chose, alors c'est un problème de communication entre le côté employeur et le côté de formation.

Professeur Cousineau: Vous avez mis le doigt sur le bobo, je crois.

Le président: Vous aussi, vous avez mentionné la question des salaires, je ne sais pas si c'est la même chose au Québec, mais nous avons appris que la différence entre les salaires pour le travail non spécialisé est presque la même maintenant que pour le travail spécialisé. Alors, les gens ne sentent pas le besoin de suivre un cours pendant deux ou trois ans, simplement pour avoir un montant marginal de salaire. En Europe, en Allemagne, en Angleterre, en Suède, la différence est plus grande entre les cols bleus spécialisés et les non-spécialisés.

Professeur Cousineau: Je ne comprends pas pourquoi l'industrie ne relève pas le salaire des travailleurs spécialisés pour s'attirer la main-d'œuvre qu'il lui faut.

Le président: Ce sont peut-être les accords entre les syndicats. J'ai une autre question à vous poser. Au Québec, le salaire minimum est le plus haut an Amérique. Croyez-vous que c'est un facteur décourageant pour l'expansion de l'industrie et de l'emploi si l'on compare par exemple, le Québec aux provinces de l'Atlantique, ou même avec le sud de l'Ontario?

• 1605

Professeur Cousineau: J'ai fait une étude qui a été publiée dans la revue «Relations industrielles», *Industrial Relations*, dans laquelle on peut voir, par exemple, qu'une hausse du salaire minimum de 10 p. 100, en terms relatifs, conduit à une augmentation de 2 p. cent du taux de chômage des femmes et des jeunes de moins de 25 ans. Effectivement, le salaire minimum a pour effet de réduire l'emploi et d'augmenter le chômage. Néanmoins, là encore, la difficulté ou le problème, c'est que . . .

Le président: A court terme ou à long terme?

Professeur Cousineau: A l'heure actuelle, le gouvernement du Québec suit une politique de diminution du salaire minimum.

Le président: Oui?

Professeur Cousineau: Oui, parce qu'il a décidé d'augmenter le salaire minimum de 5.2 p. 100, je crois.

En général, les salaires n'augmenteront pas de 5.2 p. cent; cette année. Ils vont plutôt augmenter de 9 p. cent. Donc, en termes relatifs, c'est de la politique, cela, vous connaissez cela, le gouvernement vient de décréter une baisse du salaire minimum. Dans la mesure où cette politique sera soutenue progressivement, les effets négatifs du salaire minimum sur le niveau de l'emploi s'atténueront également.

Effectivement, cela peut avoir des effets sur l'emploi. D'autre part, si la main-d'œuvre peu qualifiée est tellement rémunérée qu'elle obtient un salaire qui correspond à la pro-

[*Translation*]

government's participation is in the order of 50 per cent or so, training is given by the provinces in their own establishments and the problem is that often people are retrained in jobs for which there is no demand. On the other hand, commerce and industry are both asking for something else so there is a communications problem between what the employer seeks and the training program.

Professor Cousineau: I believe you have just put your finger on the problem.

The Chairman: You also mentioned the question of salaries; I do not know if it is the same thing in Quebec but, we have learned that there is hardly any difference anymore between salaries paid for unskilled and skilled labour. So people do not feel the need to take a course for two or three years simply to earn a marginal increase in salary. In Europe, Germany, England, Sweden, there is much greater difference between salaries paid to skilled and unskilled labour.

Professor Cousineau: I do not understand why industry does not increase wages offered skilled labour to attract the manpower it needs.

The Chairman: Perhaps because of agreements between trade unions. I have another question for you. In Quebec, the minimum wage is the highest in America. Do you think it is a distincentive to industrial expansion and job creation if, for example, we compare Quebec to the Atlantic Provinces or Southern Ontario?

Professor Cousineau: I examined that in an article published in the magazine Relations industrielles, *Industrial Relations*; for example, a 10 per cent increase in minimum wage in relative terms, leads to a 2 per cent increase in unemployment for women of all ages and youth under 25. Minimum wage does, therefore, have the effect of diminishing employment and increasing unemployment. However, there again, the problem is that . . .

The Chairman: In the short or long term?

Professor Cousineau: Presently, the Quebec government has a policy of decreasing the minimum wage.

The Chairman: Yes?

Professor Cousineau: Yes, because they decided to increase minimum wage by 5.2 per cent, unless I am mistaken.

Generally, salaries will not increase by 5.2 per cent this year. They will rather increase by 9 per cent. Therefore, relatively speaking, all this is politics and you will know what that means, the government has just decreed a decrease in the minimum wage because it will be increasing less rapidly than the average wage. At the same time, the Quebec government is orienting its policies towards credits in the area of guaranteed minimum income.

So I believe they have finally understood that if the objective is to increase income for lower income families, it will be achieved through transfer payments and not by acting on the

[*Texte*]

ductivité de la main-d'œuvre qualifiée, cela peut créer des problèmes de motivation et d'incitation.

Le président: Au Québec, pas simplement au Québec mais aussi en Alberta, nous avons souvent cherché à ce qu'il augmentera moins rapidement que le salaire moyen. Parallèlement, le gouvernement du Québec s'oriente vers des crédits au niveau du revenu minimum garanti.

Alors, je pense qu'il a commencé à comprendre la leçon qui consiste à réaliser que si l'objectif est d'augmenter le revenu des familles à faibles revenus, c'est par le moyen des transferts qu'on y arrivera, et non pas en agissant sur le salaire qui est une variable liée au marché du travail et, donc, à l'emploi.

D'après ce que je peux voir, il semble qu'il y a une tendance, mais cela ne se fait pas du jour au lendemain, vers un ralentissement de la progression du salaire minimum et un déplacement vers les programmes de revenu minimum garanti, qui s'opère tranquillement. C'était là un des buts, par exemple, du projet de la Baie James, de la Manic, des Olympiques, de l'Expo 67, de tous ces grands projets.

Le résultat a été que nous avions des vagues extrêmes de chômage et, deux ans après, nous avions l'inflation avec des taux de salaire très très hauts et, en même temps, les pénuries . . . Par exemple, avec la situation à la Baie James, depuis trois ou quatre ans, maintenant, il y a eu des pénuries dans d'autres parties de notre province et deux ou trois ans après, il y a une de récession. Surtout à Montréal, où je demeure, il y a des vagues comme cela. Est-ce que vous croyez qu'il est plus souhaitable d'avoir une stratégie qui favorise les industries qui sont solides plutôt que d'en avoir du genre des *mega-projects* et comme il en existe partout en ce moment au Canada, le pipe-line dans l'Ouest, les *tar sands projects* en Alberta. Il me semble qu'on a besoin d'une stratégie industrielle plutôt que de toujours chercher à avoir des projets à court terme, des *mega-projets* de grands, grands projets.

• 1610

Professeur Cousineau: Je pense que l'un est complémentaire à l'autre ou devrait être complèmentaire à l'autre, au sens où évidemment il serait pertinent, compte tenu de l'évolution de la productivité qu'on connaît au Canada depuis trois ou quatre ans, il semble qu'on n'est plus capable de garder ou de gagner les mêmes gains de productivité qu'on a connus depuis 1950 et cela entraîne des difficultés très grandes à plusieurs niveaux. Les travailleurs ne sont pas capables d'avoir des gains réels dans leurs poches, les salaires réels baissent et cela entraîne des grèves, et cela entraîne un paquet de perturbations au niveau politique également. C'est une très grande difficulté que connaît le Canada, à savoir comment ferait-on pour connaître des gains de productivité, restructurer notre économie, atteindre le plein emploi, la stabilité des prix, une balance commerciale viable, etc.

Or, il est donc nécessaire je pense, dans une optique de moyen et long terme, de relancer le Canada dans une période de développement saine. Toutefois, les projets que vous appelez *mega projects* peuvent être pertinents en termes conjoncturels.

[*Traduction*]

minimum wage which is a variable tied in to the labour market and thus, to employment.

The Chairman: In Quebec, not only in Quebec but also in Alberta, we have often tried to solve unemployment programs with mega-projects. That was one of the goals, for example, of James Bay, the Olympics, Expo 67 and all those big projects.

From what I can see it would seem there is a trend, although it will not be noticeable overnight, towards a slowing down in minimum wage increases and a sift towards guaranteed minimum revenue; all this, of course, is proceeding slowly. Insofar as that policy is implemented on a sustained, progressive basis the negative effects of minimum wage on the level of employment will also decrease.

It is obvious, then, that all this has effects on employment. On the other hand, if less qualified manpower is paid at a rate which is more in keeping with the productivity obtained from more qualified manpower, problems may result providing motivation and incentive.

The result was that we had extremes of unemployment and, two years after, we had inflation with terribly high salaries and shortages . . . for example, with the James Bay situation, for the last three or four years there have been shortages in other parts of the province and, two or three years later, you get a recession. You see these waves especially in Montreal, where I live. Do you believe it would be best to have a strategy favouring well-established industries rather than these mega-projects that we have everywhere in Canada presently, the pipeline out West, the tar sands project in Alberta. It seems to me that what we need is an industrial strategy rather than always trying to get into these short term projects, these mega-projects, these huge things.

Professor Cousineau: I think that these two things should compliment one another, especially if we take into account the evolution of productivity in Canada over the last three or four years; it would seem that we are not able to keep up the productivity we have maintained so far since 1950 and that entails very great problems at different levels. The workers cannot put the real gains in their pockets, real wages go down, that entails strikes which then entail all kinds of restlessness at the political level also. That is the great difficulty facing Canada now, to wit: How can we engineer productivity gains, the restructuring of our economy, full employment, price stability, a viable trade balance et cetera . . .

I believe that in the medium and short term it would best be necessary to get Canada back into a healthy development period. However, what you call mega-project can be helpful depending on the economic situation. I believe it has been

[*Text*]

Je pense qu'il a pu être démontré, je me rappelle de l'étude du professeur Neil Swan, du Conseil Économique du Canada, et voici comme cela arrivait: c'est que les grands projets gouvernementaux étaient initiés au même moment où le secteur privé lui aussi initiait des projets. Alors, s'il y a une vague dans le secteur privé qui monte l'activité économique et qu'en plus de cela on ajoute les mega-projets par-dessus, bien cela crée des problèmes d'inflation considérables. Alors qu'à l'inverse, quand il y a une récession qui s'annonce il n'y a plus de projets qui se développent. il faudrait que les méga-projets, comme vous les appelez, pour une certaine période coïncident avec les récessions et que ces projets-là puissent s'arrêter au moment où le secteur privé prend la relève de façon à ce qu'on diminue l'amplitude des cycles et les problèmes structurels d'inflation qui sont occasionnés.

Donc en ce sens-là, je ne suis pas contre. Je serais même pour qu'il y ait une banque, une liste de méga-projets qui soit prête à servir, mais dont on ne se serverait pas nécessairement tout de suite. C'est une banque et lorsqu'il y a une récession comme présentement qui s'annonce, là on lance le projet et cela servirait, tout en n'étant pas inflationniste, à absorber les difficultés d'emploi sans nécessairement créer de pénurie puisqu'il y a du chômage qui s'annonce par le secteur privé qui libère de la main-d'œuvre. Et à ce moment-là il me semble qu'in réussirait à atteindre une plus grande harmonie qui serait sous-tendue par une toile de fond sur une politique de développement. Donc les méga-projets ne sont pas mauvais. Ce qu'il y a eu de mauvais, c'est que selon l'étude de Swan, ils ont mal coïncidé avec la conjoncture. Ils sont arrivés au moment où on n'en avait pas besoin de ces projets-là au point de vue de la conjoncture économique, le secteur privé était en pleine expansion. Par exemple, si l'on prend 1966, c'était le moment où il y avait une grosse expansion au Canada, le taux de chômage était de 3.6 p. 100 et en même temps il y avait en plus l'Expo. Et en 1973, c'était encore une autre année d'expansion et en même temps il y avait la Baie-James, alors, le secteur privé se développait par lui-même. En ce sens-là, s'il y avait une meilleure coordination entre les deux, il n'y aurait pas nécessairement de difficultés.

Le président: Malheureusement, ces projets sont souvent décidés par les gouvernements qui doivent tenir des élections tous les trois ou quatre ans.

Professeur Cousineau: Bien oui, c'est cela . . .

Le président: Ils doivent montrer au public . . . Mais malheureusement, ils n'ont pas cette coordination.

That is all the questions that I had.

David, do you have some questions?

Professeur Cousieanu, merci. Nous avons pris presque deux heures ou plus de votre temps. Nous avons apprécié votre présence. Comme vous le savez, le Parlement a ajourné hier soir, mais nous avons quand même tenu cette séance. Nous avons l'intention de continuer notre travail durant l'été mais ce sera d'une façon un peu différente. Alors merci.

• 1615

Professeur Cousineau: C'est moi qui vous remercie de m'avoir écouté.

[*Translation*]

demonstrated and I remember particularly a study done by Professor Neil Swan from the Economic Council of Canada and here is what came out of it: It was noticed that the huge government projects were initiated at the same time the private sector was also initiating its own projects. So if there was a wave in the private sector which boosted economic activity to which were added mega-projects, then you had considerable inflation problems. However, you then got a reverse situation when you had a recession coming up and no more projects developing. So your mega-project, as you call them, should coincide with recessionary periods and it should be possible to put those projects on hold whenever the private sector comes up with its own big projects. This would have the effect of leveling off the peaks and valleys of these cycles and the ensuing structural inflationary problems.

In that sense, I am not against them. I would even be in favour of having a bank or list of mega-projects which would be there, ready to be used, but which would not necessarily be initiated immediately. It would be a sort of bank and when recession reared its ugly head, as is the case presently, a project could then be initiated and, without being inflationary, it would absorb a good proportion of unemployed manpower and not necessarily create a shortage, because unemployment being created in the private sector would be making manpower available. It seems to me that with such a scheme would result in greater harmony sustained by a coherent policy for development. So mega-projects are not all bad. What was bad according to the Swan study is that they surfaced at the wrong time for the economy. They were initiated when the economic situation did not need them because the private sector was in full expansion. For example, in 1966 there was a huge expansion in Canada, unemployment was 3.6 per cent and all this was being topped off by Expo. In 1973, you had another year of expansion and at the same time you had James Bay and the private sector was going ahead and developing on its own. In that sense, if there was better coordination between the two sectors, we would not necessarily have problems.

The Chairman: Unfortunately, those projects are often brought to the fore by governments which have elections to face every three or four years.

Professor Cousineau: Of course, that is . . .

The Chairman: They must show the public . . . Unfortunately, they do not have that coordination.

Il ne me rest plus de questions à vous poser.

David, vous avez quelques questions?

Well, in that case, Professor Cousineau, thank you very much. We have taken up almost two hours or more of your time. We tremendously appreciated your being here. As you know, Parliament adjourned last night but we held this meeting anyway. We do intend to continue our work during the summer, but it will be done in a slightly different way. So, thank you very much.

Professor Cousineau: I thank you for listening to what I had to say.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Third class
Troisième classe
K1A 0S7
HULL

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnements et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESS—TÉMOIN

From the Industrial Relations Department, University of Montreal:

Dr. Jean-Michel Cousineau.

De l'École des relations industrielles, Université de Montréal:

M. Jean-Michel Cousineau.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Quebec, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 7

Wednesday, September 3, 1980
Wednesday, October 8, 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 7

Le mercredi 3 septembre 1980
Le mercredi 8 octobre 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Employment Opportunities for the '80s

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur les

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING

Order of Reference

CONCERNANT

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

27777—1

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:
Mr. Gilles Marceau
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale — McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:
M. Gilles Marceau
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow — Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, SEPTEMBER 3, 1980
(9)

[*Text*]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 8:45 a.m. this day *in camera*, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Marceau and Orlikow.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

It was agreed,—That the Committee travel to Washington, D.C., U.S.A. on September 2 and 3, 1980 to meet informally with officials of the United States government concerning the subject matter of the Committee's Order of Reference, and that the necessary staff do accompany the Committee.

It was agreed,—That the membership of the Committee be divided into two sub-committees, to be known as Sub-committees A and B, for the purpose of meeting in different parts of Canada according to a schedule to be approved by the Committee; that all the Committee's powers necessary for this purpose be delegated to the Sub-committees; and that membership in the Sub-committees be assigned by the Chairman, in consultation with the members, at a later date.

It was ordered,—That Sub-committees A and B of this Committee hold formal meetings to hear and authorize the printing of evidence relating to the Committee's Order of Reference in the cities and on the dates set out in the following schedule, and that the necessary staff do accompany the Sub-committees; provided that meetings may be cancelled if sufficient response is not received from any area, and that the Chairman, in consultation with members of the Committee, is empowered to make such changes in detail as may become necessary:

DATE	CITY (Sub-committee A)	(Sub-committee B)
Monday, September 22	St. John's Nfld	Charlottetown, P.E.I.
Tuesday, September 23	Grand Falls Nfld	Halifax, N.S.
Wednesday, September 24	Stephenville, Nfld	Sydney, N.S.
Thursday, September 25	Goose Bay, Lab.	
Monday, September 29	Saskatoon, Sask.	Regina, Sask.
Tuesday, September 30	Prince Albert, Sask.	Winnipeg, Man.
Wednesday, Oct. 1	Thompson, Man.	Brandon, Man.
Monday, October 6	Victoria, B.C.	Vancouver, B.C.
Tuesday, October 7	Kamloops, B.C.	Prince George, B.C.
Wednesday, October 8	Calgary, Alta	Whitehorse, Yukon
Thursday, October 9	Edmonton, Alta	Edmonton, Alta
Monday, October 20	Bathurst, N.B.	Saint John, N.B.
Tuesday, October 21	Moncton, N.B.	Fredericton, N.B.
Monday, Oct. 27	Quebec, Que.	Quebec, Que.
Tuesday, Oct. 28	Jonquière, Qué.	Sept-Îles, Que.

It was agreed,—That the Chairmen of Sub-Committee A and B be authorized to hold meetings to receive and authorize the printing of evidence when a quorum is not present.

PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 3 SEPTEMBRE 1980
(9)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui *à huis clos* à 8 h 45, sous la présidence de M. Allmand (président)

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Marceau et Orlikow.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Il est convenu,—Que le Comité se rende à Washington, D.C., É.-U., les 2 et 3 septembre 1980 afin de rencontrer, à titre non officiel, les hauts fonctionnaires du gouvernement des États-Unis concernant la teneur de l'ordre de renvoi du Comité, et que le personnel nécessaire accompagne le Comité.

Il est convenu,—Que les membres du Comité se divisent en deux sous-comités, connus sous le nom de sous-comités A et B, afin de se réunir dans différentes parties du Canada conformément à un calendrier devant être approuvé par le Comité; que tous les pouvoirs du Comité nécessaires à cette fin soient délégués aux sous-comités et que les membres des sous-comités soient désignés, à une date ultérieure, par le président de concert avec les membres.

Il est ordonné,—Que les sous-comités A et B du présent Comité tiennent des séances officielles pour entendre et autoriser l'impression des témoignages relatifs à l'ordre de renvoi du Comité, dans les villes et aux dates fixées dans le calendrier qui suit, et que le personnel nécessaire accompagne les sous-comités; pourvu que les séances puissent être annulées, à défaut de réponse suffisante de la part d'une région et que le président, de concert avec les membres du Comité, soit autorisé au besoin à faire ces changements:

DATE	VILLE (Sous-comité A)	(Sous-comité B)
Le lundi 22 septembre	Saint-Jean (T.-N.)	Charlottetown (Î.-P.-É.)
Le mardi 23 septembre	Grand Falls (T.-N.)	Halifax (N.-É.)
Le mercredi 24 septembre	Stephenville (T.-N.)	Sydney (N.-É.)
Le jeudi 25 septembre	Goose Bay (Lab.)	
Le lundi 29 septembre	Saskatoon (Sask.)	Regina (Sask.)
Le mardi 30 septembre	Prince-Albert (Sask.)	Winnipeg (Man.)
Le mercredi 1er octobre	Thompson (Man.)	Brandon (Man.)
Le lundi 6 octobre	Victoria (C.-B.)	Vancouver (C.-B.)
Le mardi 7 octobre	Kamloops (C.-B.)	Prince George (C.-B.)
Le mercredi 8 octobre	Calgary (Alb.)	Whitehorse (Yukon)
Le jeudi 9 octobre	Edmonton (Alb.)	Edmonton (Alb.)
Le lundi 20 octobre	Bathurst (N.-B.)	St-Jean (N.-B.)
Le mardi 21 octobre	Moncton (N.-B.)	Fredericton (N.-B.)
Le lundi 27 octobre	Québec (Qué.)	Québec (Qué.)
Le mardi 28 octobre	Jonquière (Qué.)	Sept-Îles (Qué.)

Il est convenu,—Que les présidents des sous-comités A et B soient autorisés, à défaut de quorum, à tenir des séances, à recevoir des témoignages et à en autoriser l'impression.

It was agreed,—That the Committee authorizes the payment of reasonable travelling and living expenses to the chief candidates for the post of Head of Research to the Committee, in connection with a proposed visit by them to Ottawa for interviews with the Chairman of this Committee.

At 9:35 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

WEDNESDAY, OCTOBER 8, 1980
(10)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Calgary, Alberta at 2:27 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Marceau and McDermid.

In attendance: Mr. Gerald Swartz, Director of Research.

Witnesses: From the Canadian Petroleum Association: Mr. K. A. McNeill Manager, Employee Relations, Hudson's Bay Oil and Gas Company Ltd.; Mr. M. E. Wopnford, Manager of Community and Environmental Affairs, Alsands Project Group. Mr. Ed Smith, Calgary District Council, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America. Dr. S. Minuk, Director, Academic Upgrading Program, Alberta Department of Education. Mr. Roy Littlechief, Vice-Chairman, Calgary City Council Native Affairs Committee and member, Blackfoot Action Committee; Mr. Warner Scout, Blood Indian Action Committee; Mrs. Barbara Scout.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The Chairman made an opening statement.

Mr. Hawkes moved,—That this Committee agree to meet from 2.30 p.m. until 6:30 p.m. and from 7:30 p.m. until 11:00 p.m. this day, if the number of people who wish to be heard warrant it.

After debate, the motion was agreed to.

Mr. Hawkes made a statement.

The witnesses made statements and answered questions.

At 7:30 o'clock p.m., the Committee adjourned until 8:00 o'clock p.m. this day.

EVENING SITTING
(11)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met in Calgary, Alberta at 8:25 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Marceau and McDermid.

In attendance: Mr. Gerald Swartz, Director of Research.

Witnesses: From the Calgary YWCA Social Issues Committee: Ms. Pat Cooper; Ms. Mary Collins. Ms. Angelique Allerton, Alberta Status of Women Group. *From the University of Calgary:* Dr. Peter Krueger, Vice-President, (Academic); Dr. Thomas Barton, Dean of Engineering. Mr. Robert Shaw, Education Co-ordinator, International Brotherhood of Boilermakers, Local 146, and Calgary Educational Training Fund.

Il est convenu,—Que le Comité autorise le paiement de frai raisonnables de déplacement et de séjour aux candidats pour l poste de chef du service de recherche du Comité, relativemer à une visite faite par eux à Ottawa pour rencontrer le présider du Comité.

A 9 h 35, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvell convocation du président.

LE MERCREDI 8 OCTOBRE 1980
(10)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour l années 80 se réunit aujourd'hui à Calgary, Alberta, à 14 h 2 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawke Marceau et McDermid.

Aussi présent: M. Gerald Swartz, directeur de la recherche

Témoins: De la Canadian Petroleum Association: M. K. A McNeill, directeur, relations entre employés, Hudson's Ba Oil and Gas Company Ltd.; M. M. E. Wopnford, directeur d affaires communautaires et de l'environnement, Alsands Pr ject Group; M. Ed Smith, Conseil du district de Calgar fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique; M S. Minuk, directeur, Academic Upgrading Program, ministè de l'Éducation de l'Alberta; M. Roy Littlechief, vice-présider Calgary City Council Native Affairs Committee et membr Blackfoot Action Committee; M. Warner Scout, Blood Indi Action Committee; M^me^ Barbara Scout.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Le président fait une déclaration préliminaire.

M. Hawkes propose,—Que le Comité convienne de se réur de 14 h 30 à 18 h 30 et de 19 h 30 à 23 heures, aujourd'hui, le nombre de personnes qui désirent être entendues le justifie.

Après débat, le motion est adoptée.

M. Hawkes fait une déclaration.

Les témoins font des déclarations et répondent a questions.

A 19 h 30, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 20 heure

SÉANCE DU SOIR
(11)

Le Comité spécial des perspectives d'emploi pour les anné 80 se réunit aujourd'hui à Calgary, Alberta, à 20 h 25 sous présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawk Marceau et McDermid.

Aussi présents: M. Gerald Swartz, directeur de recherche.

Témoins: Du Calgary YWCA Social Issues Committee: M Pat Cooper; M^me^ Mary Collins. M^me^ Angelique Allert Alberta Status of Women Group. *De l'université de Calga* M. Peter Krueger, vice-président, (services académiques); Thomas Barton, doyen des ingénieurs. M. Robert Shaw, co donnateur à l'éducation, Fraternité internationale des cha dronniers, local 146, et Calgary Educational Training Fund.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made statements and answered questions.

On motion of Mr. McDermid, it was ordered,—That documents presented to the Committee by the Canadian Petroleum Association, Dr. Minuk, Dr. Krueger, Dr. Barton and Mr. Shaw, be printed as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendices "EMPL-3", "EMPL-4", "EMPL-5", "EMPL-6" and "EMPL-7"*).

Questioning of the witnesses resumed.

At 11:12 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins font des déclarations et répondent aux questions.

Sur motion de M. McDermid, il est ordonné,—Que les documents présentés au Comité par la Canadian Petroleum Association, MM. Minuk, Krueger, Barton et Shaw, soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour (*voir Appendices «EMPL-3», «EMPL-4», «EMPL-5», «EMPL-6», et «EMPL-7»*).

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 23 h 12, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Wednesday, October 8, 1980

AFTERNOON SITTING

• 1430

[*Text*]

The Chairman: Ladies and Gentlemen, I wish to open the session of the Task Force on Employment Opportunities for the '80s. This is a task force, established by the Canadian Parliament, is made up of seven members of Parliament from the three political Parties in the House of Commons and representing the various regions of the country. There are four members from the government side and three members for the opposition.

The mandate of the task force, in a nutshell, is to investigate to find out the reasons and causes for a situation where we have developing critical shortages in the skilled trades on the one hand, and on the other hand, still unacceptably high levels of unemployment. In other words, we have large numbers of people who are looking for work but cannot find it because they are either not trained at all or are trained in the wrong fields and on the other hand we have employers who cannot find the skilled workers whey need to do the important jobs that are opening in the country.

We have been given notice by certain groups that they have agreed to appear today. We have tried to arrange it in such a way that some would appear this afternoon and some would appear this evening, although I understand that some of the messages, for some reason or other, did not come out the way they should so we will try to rearrange things to make it as convenient as possible for everybody.

Of those whom we have on the list, some have prepared written briefs and some have not. In order that we will have as much time as possible for discussion and questioning with the committee, I would ask those who are going to appear to try to restrict their remarks to 15 minutes. That is not mandatory, but they might do that. If the written brief is very long, we will do as we have done in many other cases and print it in its entirety as if it was read, and then the witnesses may comment on it or emphasize parts as they wish. If the brief is a shorter brief, they may read it. They may to do either.

There will be some who will have no written brief. They can speak from notes and merely address us and, again, emphasize points they wish to have emphasized with us.

Since this is a task force of the Parliament of Canada, witnesses and members of the task force may use either the English or French languages.

All those who appear before the task force, and any others in the room, may leave their names and addresses with our staff so that they may be sent the printed proceedings of the task force for today's meeting and for any of the other meetings and also the printed report once it is published.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le mercredi 8 octobre 1980

SÉANCE DE L'APRÈS-MIDI

[*Translation*]

Le président: Mesdames et Messieurs, la séance du Comité sur les perspectives d'emploi dans les années 1980 est composé de sept députés appartenant aux trois partis politiques de la Chambre des communes et représentant les diverses régions de notre pays. Quatre d'entre eux appartiennent au parti au pouvoir et trois à l'opposition.

En résumé, le mandat de notre groupe se ramène à déterminer les causes et les raisons d'une situation où, d'une part, il y a une pénurie de plus en plus accusée dans les métiers spécialisés, et de l'autre, un taux inacceptable de chômage. En d'autres termes, il y a un nombre élevé de personnes qui cherchent du travail mais ne peuvent en trouver, soit parce qu'elles n'ont aucune formation ou qu'elles ont été formées dans la mauvaise spécialité, alors qu'en contrepartie, il y a des employeurs qui ne peuvent pas trouver les ouvriers spécialisés dont ils ont besoin pour occuper les emplois importants qui se créent dans notre pays.

Certains groupes nous ont déjà fait savoir qu'ils étaient prêts à comparaître devant nous aujourd'hui. Nous avons essayé de nous organiser de manière à ce que certains témoignent cet après-midi et d'autres ce soir, encore que j'ai pu comprendre que, pour une raison ou une autre, certains de nos messages ont été mal interprétés. Nous essaierons donc de nous arranger de manière à faciliter les choses au maximum.

Certaines des personnes qui figurent sur notre liste ont préparé des témoignages écrits, d'autres, pas. Afin de disposer d'autant de temps que possible pour les discussions et les échanges de questions avec le Comité, je serais reconnaissant à ceux qui vont témoigner devant nous de ne pas dépasser un quart d'heure. Ce n'est pas obligatoire, mais nous leur en saurions gré. Si le mémoire est très long, nous procéderons comme nous l'avons déjà souvent fait et le reproduiront intégralement comme s'il avait été lu, et les témoins pourront le commenter ou en développer certaines parties, à leur gré. S'il s'agit d'un mémoire plus court, ils peuvent le lire. Ils ont donc le choix.

Certaines personnes n'auront pas de mémoire à présenter. Ils pourront s'adresser à nous en s'aidant simplement de notes et, je le répète, mettre l'accent sur les points sur lesquels ils veulent attirer notre attention.

Étant donné qu'il s'agit d'un Comité de la Chambre des communes canadienne, les témoins et les membres du Comité peuvent, à leur choix, s'exprimer en anglais ou en français.

Tous ceux qui comparaissent devant nous, et toutes les autres personnes présentes, sont libres de laisser leurs noms et adresses à notre personnel afin que nous puissions leur faire parvenir le procès-verbal de l'audience d'aujourd'hui ainsi que celui de toutes les autrs réunions, et également un exemplaire du rapport dès qu'il aura été imprimé.

[*Texte*]

According to our present mandate, we are to report towards he end of December. That may not be possible and we might equest an extension. If we do it, will not be a long extension, naybe for a couple of months, but the report will not take a ong while coming.

I will read out the names of those who were to be witnesses or this afternoon and also for this evening, see who is here at he present time and then we will have a good idea of how we hould proceed.

First, I have the Canadian Petroleum Association represent-d by Mr. Ken McNeil. They are here. Next, I have the Jnited Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Calgary District Council, represented by Mr. Ed Smith. They re here. Next, I have Dr. S. Minuk from the Department of Education, Government of Alberta. Dr. Minuk is here. Those were the ones I thougt we had arranged for this afternoon.

• 1435

For this evening we have Ms. Pat Cooper, Social Issues Committee, Calgary YWCA, and also the Alberta Status of Women. I understand that they are here on women's issues nd employment. Since you are here, we will see how it goes. f we can get you in this afternoon we will, if we cannot, we vill have to do it this evening.

The others we have scheduled for this evening are Dr. Krueger and Dr. Barton from the University of Calgary. Also, Ms. Bruno from the Calgary Hospital Association, District No. 93, and Mr. Hargraves from the construction association. We lso have in the room Chief Littlechief and some others who vish to be heard. We will try and hear them as well. As you ee, we have a good number of witnesses and we will do our est to hear you.

Now I would like to introduce the members of the task orce. On my immediate left, Jim Hawkes, member of Parlia-ment for Calgary West, who is also one of the vice-chairmen of this task force and the chief opposition critic for Manpower natters for the Conservative Party. On my immediate right is Gilles Marceau, member of Parliament for Jonquiere, Quebec, lso a vice-chairman of the task force. On his right is John McDermid, member of Parliament for Brampton-Georgetown, Ontario, another of the Conservative critics for Manpower natters. We also have at the table, Gerry Schwartz, our esearch director; Hal Davidson, another of the research ssistants with the committee; Joel Prager, a research assist-nt, Charles Bellemare, Clerk of the Committee; and Murray Hardie, Executive Director.

Mr. Hawkes: May I direct our attention to the agenda. There is a certain feeling of alienation which exists quite trongly in the west, related to the central government. The procedure which we have followed in the proceeding two and a half weeks in our travels is to make every effort to hear all of the people who wish to be heard. I am somewhat disconcerted, to start with, at the fact that the committee will only be meeting for two days in the province of Alberta where I think

[*Traduction*]

Conformément à notre mandat actuel, nous sommes tenus de présenter notre rapport vers la fin du mois de décembre. Il se peut que nous n'y parvenions pas et que nous demandions un délai supplémentaire. Il sera de toute façon de courte durée, un mois ou deux peut-être, mais le rapport ne tardera pas à sortir.

Je vais maintenant lire la liste des noms des personnes qui doivent témoigner cet après-midi et également ce soir, afin de voir qui est présent; nous saurons ainsi comment procéder.

Pour commencer, nous avons l'ACP représentée par M. Ken McNeil. Il est là. Nous avons ensuite le Conseil du district de Calgary de l'United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Calgary District Council, (Fraternelle des charpentiers et menuisiers d'Amérique représenté par M. Ed Smith. Il est également là. Ensuite, M. S. Minuk, du ministère de l'Éducation du Manitoba. Je vois qu'il est là. Ce sont là, je crois, les personnes que nous devons entendre cet après-midi.

Ce soir nous aurons M^me^ Pat Cooper représentant le Social Issues Committee (Comité des questions sociales), du YWCA de Calgary qui représente également l'Alberta Status of Women (Statut des femmes de l'Alberta). Si je comprends bien, ces deux groupes sont venus présenter leurs vues sur les problèmes et la question de l'emploi des femmes. Étant donné que vous êtes là, nous allons voir si nous pouvons vous faire passer cet après-midi, sinon, il faudra attendre la soirée.

Les autres interventions prévues pour ce soir sont celles de M. Krueger et de M. Barton de l'Université de Calgary. Nous avons également M^me^ Bruno du district no 93 de la Calgary Hospital Association (Association des employés de l'hôpital de Calgary), et M. Hargraves de la Construction Association (association des constructeurs). Le Chef Littlechief et un certain nombre d'autres personnes qui désirent témoigner sont également présentes. Nous nous efforcerons de leur donner satisfaction. Comme vous pouvez le voir, les témoins sont assez nombreux et nous ferons de notre mieux pour les entendre.

J'aimerais maintenant vous présenter les membres du Comité. Près de moi, à ma gauche, Jim Hawkes, député de Calgary-Ouest, qui est un des vice-présidents de ce groupe, et principal critique du parti conservateur pour les questions de main-d'œuvre. A ma droite, Gilles Marceau, député de Jonquière (Québec), qui est lui aussi vice-président. A sa droite, nous avons John McDermid, député de Brampton-Georgetown (Ontario), qui est un des autres critiques conservateurs en matière de main-d'œuvre. Nous avons enfin à notre table Gerry Schwartz, notre Directeur de recherche; Hal Davidson, un autre des assistants de recherche du Comité; Joel Prager, assistant de recherche, Charles Bellemare, greffier du Comité; et Murray Hardie, directeur administratif.

M. Hawkes: J'appelle votre attention sur l'ordre du jour. Il existe dans l'Ouest un sentiment d'aliénation vivace à l'égard du Gouvernemment central. La méthode que nous avons suivie au cours de cette dernière semaine et demie pendant nos voyages a consisté à faire tout notre possible pour entendre toutes les personnes qui souhaitaient témoigner. Je dois dire, pour commencer, que je suis quelque peu surpris de voir que le Comité ne se réunira que pendant deux jours en Alberta où, à

[*Text*]

the employment future is rosy. If people have made an effort to come today, I think we should hear them.

There has been an advertising foulup, which indicated that the committee would meet from 4:30 until 6 p.m. and from 8 p.m. until 10 p.m. That is different from the hours which have prevailed which were 2:30 until 5:30 p.m. and 7:30 until 9:30 p.m. I think we have an obligation as a Parliamentary committee to not only keep to the agenda we might wish but also to expand that agenda to encompass the tone and the timing of the public advertising. I would like to see that we give a definite indication to all people, all groups that would like to be heard and that we structure ourselves to stay long enough to hear them before we move on to Edmonton tomorrow.

The Chairman: We will try to do that, Mr. Hawkes. You are quite correct. I certainly did not authorize it, but I hear that there was an ad in the Calgary paper announcing the meetings from 4 to 6 p.m., or something to that effect. I do not understand how that happened, but in any case we will have to make sure that if people come to be heard at that time they will be given a chance. On the other hand, we have made a great effort to contact groups and get confirmation from them with respect to their being heard. Some of them said that they wished to be heard, some said that they did not wish to be heard, so we have tried to plan accordingly. We will try to hear as many groups as we can. We will do our best. So far, we have heard most of the groups that wish to be heard in all places. In Winnipeg our subcommittee heard 18 briefs and we sat three additional hours, but I must say that was not the best thing for the witnesses, the task force or the staff.

• 1440

As I discussed with you, if we cannot hear everybody today then we will have to try to make arrangements to return or to bring certain witnesses to Ottawa, or if they wish, have their briefs sent to us in writing, but we will certainly make arrangements to have those people heard who wish to be heard.

Mr. Hawkes: In view of those remarks, I would like to formally move: that the committee agree to meet from 2:30 until 6:30 p.m. and from 7:30 until 11 this evening if the number of people who wish to be heard by this committee warrants them meeting for those hours.

I would appreciate a second from another member of the committee.

The Chairman: Yes, it is required.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, I will second that motion.

The Chairman: Is there any discussion on the motion? I think we have had some discussion. Well, as far as I am

[*Translation*]

mon sens, l'avenir de l'emploi se présente sous des couleurs riantes. Si tous ces gens ont fait l'effort de venir aujourd'hui, j'estime que nous nous devons de les entendre.

Il y a eu un cafouillage dans les annonces; celles-ci indiquaient que le Comité se réunirait de 16 h 30 à 18 heures et de 20 heures à 22 heures. En réalité, les réunions se sont jusqu'à présent toujours tenues de 14 h 30 à 17 h 30 et de 19 h 30 à 21 h 30. En tant que Comité de la Chambre des communes il nous appartient non seulement de nous conformer à l'ordre du jour mais de l'élargir afin de tenir compte du ton des annonces et de l'horaire communiqué au public. Je souhaiterais que nous donnions des indications précises à toutes les personnes, et tous les groupes qui souhaitent être entendus et que nous nous organisions de manière à rester suffisamment longtemps pour les entendre avant de repartir demain pour Edmonton.

Le président: C'est ce que nous allons essayer de faire, M. Hawkes. Vous avez tout à fait raison; cela s'est bien entendu fait sans mon autorisation, mais j'ai appris qu'il y avait une annonce dans un journal de Calgary qui précisait que les réunions se tiendraient de 16 heures à 18 heures ou quelque chose dans ce genre là. Je ne sais pas comment cela s'est produit, mais de toute façon nous veillerons à ce que les personnes qui se présenteront à ces heures là aient l'occasion de se faire entendre. J'ajouterais cependant que nous avons fait de gros efforts pour prendre contact avec divers groupes et pour qu'ils nous confirment leur présence. Certains nous ont dit qu'ils désiraient témoigner, d'autres, qu'ils ne le souhaitaient pas, et nous avons essayé de nous organiser en conséquence. Nous nous efforcerons d'entendre autant de groupes que possible. Nous ferons de notre mieux. Jusqu'à présent, partout où nous sommes passés, nous avons entendu la plupart des groupes qui désiraient témoigner. A Winnipeg notre sous-comité a prolongé la séance de trois heures pour entendre 18 témoignages, mais je dois dire que ce n'était pas là une situation idéale pour les témoins, le Comité ou le personne lui-même.

Comme je vous l'ai déjà dit, si nous ne pouvons pas entendre tout le monde aujourd'hui, il faudra que nous nous arrangions pour revenir ou pour convoquer certains témoins à Ottawa, ou encore s'ils le souhaitent, ils pourront nous envoyer leur mémoire. De toute façon, nous prendrons les dispositions nécessaires pour entendre toutes les personnes qui souhaitent témoigner.

M. Hawkes: Compte tenu de ces remarques, je propose la résolution suivante: le Comité convient de se réunir de 14 h 30 à 18 h 30 et de 19 h 30 à 11 heures ce soir si le nombre de personnes qui désirent témoigner le justifie.

Je souhaiterais être appuyé par un autre membre du Comité.

Le président: Oui, c'est la règle.

M. McDermid: Monsieur le président, j'appuie cette motion.

Le président: Quelqu'un veut-il discuter cette motion? Je crois que nous en avons déjà discuté. Eh bien, en ce qui m

[*Texte*]

concerned, I am quite willing to do it so that gives you the majority right there.

Motion agreed to.

The Chairman: The thing we have to keep in mind is that we as members of Parliament . . . .I have no objection at all. As I say, we stayed until midnight in Winnipeg. One of the problems may be with our staff. We have staff here who are technicians and interpreters, and other people who have stayed an hour or so, I do not know how long, afterwards to remove the equipment—it takes two hours, I am told—and then get it over to Edmonton for tomorrow. We have to have some consideration for the employees as well. But the motion is carried so we will carry on and adhere, if necessary, to those hours.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, I also request permission to make a brief opening statement which might set some of these issues in context before we begin to hear from witnesses.

The Chairman: Fine. That is something new, but if you wish to, you are in your own constituency so go ahead.

Mr. Hawkes: We have been in two subcommittees for two weeks, now, this is our third week. This is the first time that the entire committee has met in one location in the last two and a half weeks. It is not such a radical departure.

I have been the chairman of subcommittee A. We met in Victoria on Monday of this week. Monday was subsequent to last Thursday evening when the Government of Canada unveiled for all Canadians a proposed Constitution Act, 1980. I declared at the opening of the meeting in Victoria on Monday that I intended to use the taks force vehicle and its travel across this counry to on each and every possible occasion attempt to gain access to a microphone and to the public record to to try and put clearly my perception of what that proposed Constitution Act means to someone from my region, to me specifically and, I believe, many of the people who were born here and who live here.

We find, I think . . .

The Chairman: Jim, with all respect, as chairman I think I have to call the comittee to order. In your opening remarks, when you intervened to ask us to sit longer, it was to hear these witnesses, and this task force has a mandate to hear witnesses on the skills shortages in the country, on the training of workers and unemployment. It is my duty as chairman to try to keep the meeting to the mandate of the task force.

I have not myself as chairman, nor would I allow anybody from any party to use the task force to discuss other issues. I think that as chairman I will have to do that. We are here to hear these people, that is why we extended the hours, and we are here to hear them on a certain subject. If they themselves

[*Traduction*]

concerne, je suis tout à fait d'accord. Voilà qui vous donne votre majorité.

Motion adoptée.

Le président: Une des choses que nous ne devons pas perdre de vue est qu'en tant que députés . . . je le répète, je n'ai aucune objection; après tout, nous sommes restés jusqu'à minuit à Winnipeg. Mais nous avons le problème de notre personnel. Ce sont des techniciens et des interprètes, et diverses autres personnes qui sont obligées de rester une heure de plus, ou je ne sais combien de temps, pour enlever le matériel . . . Cela prend deux heures, me dit-on! Et après cela il faut qu'ils le transportent à Edmonton pour la séance de demain. Il faut aussi avoir un peu de considération pour eux. Mais la motion est adoptée, nous continuerons donc et, si c'est nécessaire, nous respecterons cet horaire.

M. Hawkes: Monsieur le président, je vous demande également la permission de faire une brève déclaration d'ouverture qui permettra de replacer certaines des questions qui nous préoccupent dans leur contexte avant que les témoins ne se fassent entendre.

Le président: Très bien. C'est un peu inhabituel, mais si vous le souhaitez, vous êtes dans votre propre circonscription, allez-y.

M. Hawkes: Nous venons de passer deux semaines dans deux sous-comités; nous en sommes maintenant à notre troisième semaine. C'est aujourd'hui la première fois que le Comité tout entier se réunit en un même lieu depuis près de trois semaines. Il ne s'agit pas là d'un changement radical.

J'ai assuré la présidence du sous-comité A. Nous nous sommes réunis à Victoria lundi dernier. C'est le jeudi précédent, dans la soirée, que le Gouvernement du Canada a présenté à tous les Canadiens son projet de loi sur la Constitution pour 1980. A l'ouverture de la réunion de Victoria, j'ai déclaré que j'avais l'intention d'utiliser le Comité et les voyages qu'il effectue dans tout le Canada pour essayer, à chaque occasion, de m'emparer d'un micro et de prendre publiquement position en m'efforçant d'exprimer aussi clairement que possible mon point de vue sur le sens que ce projet de loi sur la Constitution revêt pour quelqu'un de ma région, pour moi personnellement et, je crois, pour beaucoup de ceux qui sont nés ici et vivent ici.

Nous constatons, je le pense . . .

Le président: Jim, avec tout le respect que je vous dois, je crois devoir maintenant ouvrir la séance. Lorsque vous êtes tout à l'heure intervenu pour nous demander de siéger plus longtemps, c'était dans le but d'entendre ces témoins, et c'est effectivement le mandat de ce Comité que d'entendre leurs commentaires sur la pénurie des compétences dans notre pays, sur la formation des ouvriers et sur le chômage. Mon rôle de président exige que je maintienne cette réunion dans le cadre de notre mandat.

En tant que président, je ne me permettrais pas de me servir du Comité pour discuter d'autres questions, et je l'interdirai également à quiconque, quel que soit le parti auquel il appartient. J'estime que c'est là mon devoir de président. Nous sommes ici pour entendre ces témoins, c'est pour cela que nous

[*Text*]

were to get up and discuss the constitution or medicare or anything else that has nothing to do with the task force, I would have to call them to order, and I would do it to anybody on the committee as well. I would expect you to do it to me if I stood out of line. If we are going to carry that kind of thing on, I might ask you or Gilles Marceau to take the Chair and I will give my position on the constitution, and then Gilles Marceau, who is from northern Quebec, might want to give his position. We could go on and on and it would be intolerable. So say anything you wish with respect to the task force and its work, but I do not think you can use the task force to discuss other matters. Some members of the task force stayed in Ottawa, as did David Orlikow who is the chief critic from the NDP, so they could discuss the constitution this week.

• 1445

I personally agree with you that the Government of Canada is concerned with many things, including employment and skilled trades, and that is why we went on with the task force despite the early recall of Parliament. I took a very strong position that we should continue because we are not just interested in one thing, we are interested in many things. I will have to rule that we are only going to discuss the mandate of the task force here this afternoon.

An hon. Member: Why do you not just let him finish?

Mr. Hawkes: I would like to formally move that: I now be heard and that the chairman's ruling be challenged.

I would appreciate a second from another member of the committee.

The Chairman: I am ruling as chairman, and I will have to consult with the clerk, that the motion is irrelevant to the mandate of the task force. If you wish to consult the clerk, you may.

The clerk tells me that if the chairman makes the ruling, different from in the House of Commons, the ruling is subject to an appeal, and I guess Mr. Hawkes is appealing my ruling. Make your motion to appeal my ruling.

Mr. Hawkes: I hereby formally move the motion necessary to appeal your ruling. I ask that I be heard.

The Chairman: Well, it is not that I refuse to have you heard; it was being heard on the constitution. Is that correct?

Mr. Hawkes: I think one of my rights and privileges, if the committee so endorses, is to allow me to be heard on the subject of my choosing during this meeting. I can assure you, Mr. Chairman, that what I have to say about the constitution is relevant to the job situation in Canada.

The Chairman: If that is the case and if you are going to talk on something relevant to the mandate of the task force, of

[*Translation*]

avons prolongé les heures des audiences, et nous sommes ici pour les entendre parler d'un sujet bien défini. S'ils prenaient à leur tour la parole pour discuter de la Constitution, de l'assurance-maladie, ou de tout autre sujet qui n'a rien à voir avec le Comité, je serais contraint de les rappeler à l'ordre, et j'en ferais autant pour les membres du Comité, quels qu'ils soient. Je n'en attendrais pas moins de vous, si je le faisais. Si nous voulons jouer à ce petit jeu-là, je n'ai, tant qu'à faire, qu'à vous demander, à vous ou à Gilles Marceau, de prendre la présidence pendant que je donnerai mon avis sur la Constitution, et ce sera ensuite au tour de Gilles Marceau, qui vient du Nord du Québec, d'en faire autant. On pourrait continuer comme cela ad vitam eternam; ce serait intolérable. Vous pouvez donc dire tout ce que vous voulez sur le Comité et ses activités, mais je ne pense pas que vous puissiez vous servir de cette tribune pour discuter d'autres questions. Certains de nos membres, comme David Orlikow, qui est le critique principal du NPD, sont restés à Ottawa pour pouvoir participer cette semaine aux débats sur la Constitution.

A titre personnel, je suis d'accord avec vous pour dire que le Gouvernement du Canada a de nombreux comités, notamment dans le domaine de l'emploi et des métiers spécialisés, et c'est pourquoi ce Comité a continué malgré le rappel précoce du Parlement. J'ai vigoureusement pris position en faveur de la poursuite de nos travaux car il n'y a pas qu'une seule chose qui nous intéresse, il y en a beaucoup. J'exige donc que nous nous contentions de discuter du mandat du Comité cet après-midi.

Une voix: Pourquoi ne le laissez-vous pas terminer?

M. Hawkes: Je tiens à proposer la motion suivante: Je demande qu'on me donne la parole et que la décision du président soit récusée.

J'aimerais être appuyé par un autre membre du Comité.

Le président: En ma qualité de président, j'ai décidé, et il faudra pour cela que je consulte le greffier, que cette motion sort du cadre du mandat du Comité. Si vous souhaitez consulter notre greffier, vous pouvez le faire.

Celui-ci me dit que si le président prend la décision, à la différence de la Chambre des communes, cette décision est sujette à appel; je suppose que c'est exactement ce que fait M. Hawkes. Veuillez présenter votre motion en appel de ma décision.

M. Hawkes: Je présente officiellement la motion nécessaire pour faire appel de votre décision. Je demande à être entendu.

Le président: Bien, ce n'est pas que je m'oppose à ce que l'on vous entende; vous vouliez parler de la Constitution, n'est-ce pas?

M. Hawkes: J'estime qu'un de mes droits et privilèges, si le Comité veut bien le confirmer, est d'être autorisé à témoigner sur le sujet de mon choix au cours de cette réunion. Je puis vous assurer, Monsieur le président, que ce que j'ai à dire sur la Constitution est en rapport avec la situation de l'emploi au Canada.

Le président: Si c'est le cas et si vous aviez commencé par le dire, et si vous avez l'intention de parler de quelque chose qui

[*Texte*]

ourse you have the right to speak. Go ahead. I intend to call ou to order, and you can appeal my ruling, if you get into the eneral subject of the constitution.

Mr. Hawkes: If will preface my remarks by reading from a ocument we received in briefing meetings on Friday. I might o out of my way to identify the fact that these meetings were eld in Edmonton. They were held with provincial bureaurats, members of the Department of Manpower and members f the Department of Education. Our agreement as a task rce was that the provinces of Canada were to be divided mong members in terms of arranging meetings. I arranged he meetings in Alberta and British Columbia. The agreement as that a member of the government side of the House would ttend the meetings in Edmonton and in Victoria. There was a overnment member present in Victoria. There was no governhent member present in Edmonton on Friday.

I start with that context because I think it identifies and learly exemplifies the feeling of western alienation which I do ot think is clearly understood by the members of your caucus, nd very, very clearly believed by Albertans that it is not nderstood by the Ministers of the Crown.

That document, Mr. Chairman, and I will be relevant, it ight forestall your ruling, is a document entitled *Employment in Alberta* and I believe I am the only member of the ask force to have read it, although it has been in the hands of ur research staff since those meetings on Friday. It sets a tone nd a context for the testimony which were are to receive here o day. For example, it says:

> Economic forecasters are assuming that the Cold Lake Project, the Alsands project and the Alaska Gas Pipeline will proceed as planned to provide the impetus to economic development in the province in the early '80s. They also assume that consumer habits, government policies, population growth, oil pricing and interest rates will follow a relatively stable pattern of progression. If these assumptions are accurate, the forecasts can be expected to be relatively accurate. However, estimates for future employment as indicators of job prospects are subject to err very considerably among local job markets and can be quickly rendered invalid by unforeseen political, social and economic developments.

• 1450

Further in this document, this document forecast suggests hat the province of Alberta by 1988, with those assumptions, will need 700,000 new employees. That, Mr. Chairman, is almost the entire measured unemployed labour force of Canada today. And that is to take place in eight years. But the assumptions, Mr. Chairman, are vitally important. The assumption of political stability is, in my view, the most important assumption of the works.

[*Traduction*]

relève du mandat du Comité, il est bien entendu que vous avez le droit de parole. Allez-y. J'ai l'intention de vous rappeler à l'ordre, et vous vous pouvez faire appel de ma décision, si vous vous lancez dans des considérations d'ensemble sur la Constitution.

M. Hawkes: Je voudrais commencer par lire un passage d'un document que nous avons reçu vendredi pendant une réunion d'information. Je précise que ces rencontres se sont tenues à Edmonton. Des bureaucrates provinciaux, des fonctionnaires du ministère de la Main-d'œuvre et du ministère de l'Éducation y participaient. Il avait été convenu entre nous que les provinces du Canada seraient partagées entre les membres du Comité pour ce qui était de l'organisation des rencontres. Je m'en suis donc chargé pour l'Alberta et la Colombie-Britannique. Il était également convenu qu'un membre du parti au pouvoir assisterait aux réunions d'Edmonton et de Victoria. Il y en avait un à Victoria. Il n'y en avait pas à Edmonton, vendredi dernier.

J'apporte ces précisions pour commencer car j'estime que cela est un exemple caractéristique du sentiment d'aliénation des gens de l'Ouest du Canada qui, à mon avis, n'est pas bien compris par les membres de votre caucus, et alors qu'il est clairement reconnu par les Albertains, ne l'est pas non plus par les ministres de la Couronne.

Ce document, monsieur le président, et je ne m'éloignerai pas de notre mandat, afin de prévenir votre décision, est intitulé *L'emploi en Alberta* et je crois être le seul membre du Comité à l'avoir lu, bien qu'il soit entre les mains de notre équipe de recherche depuis vendredi, date de ces rencontres. Il donne le ton et établit le contexte du témoignage que nous allons entendre aujourd'hui. Il déclare par exemple que:

> Les prévisionnistes économiques assument que le projet de Cold Lake, celui d'Alsands et le gazoduc de l'Alaska procéderont comme prévu et donneront l'impulsion nécessaire au développement économique de la province au début des années 1980. Ils assument également que les habitudes des consommateurs, les politiques gouvernementales, la croissance de la population, le prix du pétrole et les taux d'intérêt, progresseront de manière relativement régulière. Si ces suppositions sont exactes, il faut s'attendre à ce que les prévisions le soient également, du moins jusqu'à un certain point. Cependant, les prévisions relatives d'emplois sont connues pour leurs divergences considérables d'avec la réalité sur les marchés locaux de l'emploi et peuvent être rapidement invalidées par une évolution imprévisible de la situation politique, sociale et économique.

Les prévisions qui apparaissent plus loin dans ce document indiquent qu'en 1988, la province de l'Alberta aura besoin de 700,000 nouveaux travailleurs. Ce chiffre, monsieur le président, est presque équivalent à celui de la main-d'œuvre canadienne qui est aujourd'hui en chômage. Et nous allons rencontrer cette situation dans huit ans. Mais ce sont les assomptions sur lesquelles tout ceci repose, monsieur le président, qui ont une importance vitale. Celle de la stabilité politique est, à mon avis, la plus importante d'entre elles.

[*Text*]

It is my conviction that on Thursday night of last week the new constitution of Canada, which was unveiled before us, is a document which perhaps calculated, perhaps just unknowingly, was presented to the Canadian public in such a fashion that the details of which will produce political instability in this country and perhaps particularly strongly in the western region.

If my analysis of that situation is correct, then all of the forecasts we are likely to hear from all of the witnesses who appear before us today are likely to be inaccurate. It is, I think, a responsibility of the boards of directors and the managers of publicly held corporations which hold investors money in trust to analyse the political factors that will affect their endeavours just as much as the other factors, and I want to lay that out before you.

I think I want to say one other thing. On Friday I felt lonesome without a government member. On Monday in Victoria we heard about a $30 million federal Manpower training program nationwide in which no province is participating because the program is essentially dedicated to Ontario industry. It masquerades as a federal program but it is inappropriate for this region. We have heard many comments of that kind in the last two weeks.

Last night I watched the CBC news and there was a map of Saskatchewan with Saskatoon identified geographically in approximately the position of Gull Lake or Regina. Those three incidents on three separate days when this task force is operating speak to the very, very deep sense of alienation we feel, speak to my personal determination to view the constitutional document as an intrusion, as a complete backwards identification of what a constitution should be about.

A constitution, I believe, should be formulated in a federated nation like Canad with one basic principle in mind. Its first responsibility is to protect the individual from the tyranny of governments which those individuals elect. In that same context, and with that same flavour, a constitution that fits a federated state must bend over backwards to protect its weaker member provinces and should not be dedicated to strengthening its stronger provinces.

The proposed Constitution Act which was laid before us in Parliament on Monday of this week does indeed for all time locate the centre of political power in two provinces of Canada, and that, Mr. Chairman, is unacceptable, I believe, to the people of this region. And it is because it is unacceptable that we will have the political instablity which I believe will lead to a reduction in jobs from the level that could be achieved if that political instability factor had not been introduced. Mr. Chairman, I thank you for giving me the time so willingly.

[*Translation*]

J'ai la conviction que jeudi dernier, lorsque la nouvelle Constitution du Canada nous a été présentée, nous avions affaire à un document qui, calcul ou non, était présenté au grand public canadien de telle manière que certains de ses détails déclencheront une instabilité politique dans notre pays, peut-être surtout dans l'Ouest du Canada.

Si mon analyse de la situation est correcte, il est probable que toutes les prévisions qui nous seront présentées par les témoins qui doivent comparaître devant nous aujourd'hui risquent d'être inexactes. C'est, à mons avis, la responsabilité des Conseils d'administration et des directeurs de sociétés dont les actions sont détenues par le public et qui détiennent l'argent des investisseurs, d'analyser les facteurs politiques qui affecteront leurs entreprises au même titre que tous les autres facteurs; c'est cela que je veux bien vous faire comprendre.

Je voudrais également ajouter autre chose. Vendredi, je me suis senti esseulé, sans la présence d'un membre du Gouvernement. Lundi, à Victoria, on nous a parlé d'un programme de formation de la Main-d'œuvre fédérale, destiné à l'ensemble du pays et d'un montant de $30 millions de dollars, auquel aucune province ne participe car il est essentiellement destiné à l'industrie ontarienne. Ce projet est déguisé en programme fédéral mais il est inapproprié pour cette région. Nous avons entendu de nombreux commentaires de ce genre au cours de ces deux dernières semaines.

Hier soir, j'ai regardé les nouvelles à Radio-Canada; on nous montrait une carte de la Saskatchewan sur laquelle Saskatoon se trouvait à peu près à l'emplacement de Gull Lake ou de Regina. Ces trois incidents, qui se sont produits trois jours différents pendant lesquels le Comité se réunissait, témoignent du sens profond, très profond d'aliénation que nous éprouvons et de ma propre détermination de considérer ce document constitutionnel comme une ingérence, comme une manière complètement fausse de définir ce que devrait être une véritable Constitution.

A mon sens, dans une nation fédérée comme le Canada, une constitution devrait s'appuyer sur un principe fondamental. Elle a pour responsabilité première de protéger les individus contre la tyrannie des gouvernements élue par eux. Dans le même ordre d'idées, une constitution qui convient à un État fédéré doit se mettre en quatre pour assurer la protection des provinces et ne devrait pas être dédiée au renforcement des provinces les plus puissantes.

Le projet de loi sur la Constitution qui nous a été présenté à la Chambre des communes lundi dernier établit en effet à tout jamais le centre de la puissance politique dans deux provinces canadiennes, et cela, monsieur le président, est inacceptable, je le trouve, pour les habitants de cette région. Et c'est pour cela que nous souffrirons d'une instabilité politique, qui, je le crains, se traduira par un nombre d'emplois inférieur à celui que nous pourrions avoir si ce facteur d'instabilité n'avait pas été créé. Monsieur le président, je vous remercie de m'avoir si volontiers accordé la parole.

[*Texte*]

• 1455

The Chairman: I hate to use up the time of the witnesses on his and I will be very brief, but I must say publicly that up ntil this very meeting this task force has acted as an inquiry nd in the most non-partisan way. As a matter of fact, I think his is the first meeting since we started last April where there as been any partisanship interjected into the meetings of this ommission, and I regret that. However, you said that you felt nely in Edmonton when you met with the provincial officials. ou yourself know that we have had difficulty in getting embers of different places in the country for the last few eeks due to air traffic controller strikes, due to strikes in ttawa and for many other reasons.

Jim, if you want to put it that way, I felt very lonely in amloops yesterday when I was the only member of the task rce present, and in Vancouver when I was the only member f the task force present, no opposition members present at all. nd to be fair, I do not think their absence had anything to do ith a lack of interest in the work of the committee. I think ey could not be there for very reasons, because of travel ifficulties, because of the emergency debate in the House and on. But if you are going to bring that up, I think I have to ring up as well that I was there alone too, but for good easons.

Anybody can look at the record of the task force, because very meeting we hold publishes the names of those that are resent, and you have missed a good number of the meetings n the Atlantic area, again, for good reason.

Mr. McDermid: Give the reason, Mr. Chairman.

The Chairman: Well, the reason was because he was on rench training. But Jim raised this issue as a partisan politi- al issue, which was very regrettable. He knew why these eople were not there, and so did I.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman.

The Chairman: No, I have the Chair now. If you want to espond to me you can, but I do not want a debate here. People ave missed meetings and it has never been raised by anybody ecause they always had good reasons, Jim, and for you to aise that today as if lack of interest was the reason for not eing at the meeting at Edmonton was unfair. There was no ack of interest, just as there was no lack of interest on your art for missing meetings in the Maritimes, nor was there a ack of interest in other members missing the meetings in ancouver. But the fact is that I was lonely too, if you want to ut it that way.

With respect to the constitution, I agree with you 100 per ent: unless you have political stability you will not have conomic stability. But we are not going to debate it here oday, it will be debated in the House of Commons. But we

[*Traduction*]

Le président: Il me déplaît d'usurper le temps normalement réservé aux témoins et je serai donc très bref; je dois déclarer publiquement que jusqu'à la réunion d'aujourd'hui, ce Comité s'est comporté comme un groupe d'enquêteurs et s'est montré totalement non partisan. En fait, je crois que c'est la première fois depuis nos débuts en avril dernier que le moindre élément d'attitude partisane a été manifesté, et je le regrette. Cependant, vous disiez que vous vous êtes senti bien seul à Edmonton lorsque vous avez rencontré les fonctionnaires provinciaux. Vous n'êtes pas vous-même sans savoir que ces dernières semaines, nos membres ont eu des difficultés à atteindre leurs destinations à cause des grèves des contrôleurs aériens, des grèves à Ottawa et pour beaucoup d'autres raisons.

Jim, pour parler comme vous, je me suis senti bien seul à Kamloops, hier, où j'étais le seul membre présent du Comité, et à Vancouver où j'étais également le seul, sans aucun membre de l'opposition pour me tenir compagnie. Et, en toute honnêteté, je crois que leur absence n'avait absolument rien à voir avec un manque d'intérêt pour le travail du Comité. Je crois qu'ils avaient de très bonnes raisons de ne pas être là, que c'était à cause des difficultés de voyage, du débat d'urgence à la Chambre, etc. Et si vous voulez mettre cela sur le tapis, j'estime devoir moi aussi, en faire autant. Moi aussi, j'étais seul, mais pour de bonnes raisons.

N'importe qui peut avoir accès aux procès-verbaux des audiences du Comité, car après chaque réunion, nous publions les noms des personnes présentes, et on peut constater que vous en avez manqué un bon nombre; vous n'avez pas assisté à une seule des réunions tenues dans les Maritimes, mais encore une fois, pour une bonne raison.

M. McDermid: Donnez-nous donc la raison, monsieur le président.

Le président: C'est tout simplement parce qu'il était en cours de français. Mais Jim a soulevé la question comme s'il s'agissait d'une affaire de politique partisane, ce qui était très regrettable. Il savait très bien pourquoi ces gens n'étaient pas là, et moi aussi.

M. Hawkes: Monsieur le président.

Le président: Non, c'est moi qui ai la parole. Si vous voulez me répondre vous pouvez le faire, mais je ne tiens pas à engager un débat ici. Il y a des gens qui ont raté des réunions et personne n'en a jamais parlé parce qu'ils avaient toujours de bonnes raisons, Jim, et que vous souleviez aujourd'hui la question comme si les absences à la réunion d'Edmonton étaient dues à un simple manque d'intérêt, est tout à fait injuste. Il ne s'agissait pas d'indifférence, pas plus dans leur cas que dans le vôtre lorsque, vous avez raté les réunions dans les Maritimes, et ce n'était pas non plus l'indifférence qui a poussé les autres membres à ne pas assister aux réunions de Vancouver. Mais le fait demeure que moi aussi je me sentais bien seul, pour reprendre vos propres termes.

En ce qui concerne la Constitution, je suis d'accord avec vous à cent pour cent. Sans stabilité politique, il n'y a pas de stabilité économique. Mais nous ne sommes pas ici aujourd'hui pour en discuter, cela se fera à la Chambres des communes.

[*Text*]

believe that what we are doing will lead to political and economic stability.

I certainly, for one, cannot accept that giving the country a charter of rights and an amending formula will lead to political instability. In my opinion it leads to political stability, and I do not accept your interpretation or that of others that the proposal being put forward in Ottawa places the centre of power forever in the centre of Canada. The constitution that is being proposed provides for an amending formula which can change that centre of power as conditions change.

Now you and I have spoken and I do not think we should speak on this anymore. If the other membes, to be fair, wish to speak on it, I would regret it if they wanted to, but if they want to they have the right because you and I have done it. However, we have called these people here today for a special reason and I think we should deal with that reason. Unless I am overruled by the meeting, I do not intend to have any more discussion on the constitution from you or me, but if Mr. Marceau and Mr. McDermid want to make a short intervention, so that we will be fair to everybody, I will hear them.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, one comment. You accuse me of being partisan. I am a member of the Parliament of Canada and I have not only a right but also an obligation to protect the interests of the people who live in this region, and that, sir, is not a partisan activity.

The Chairman: No, that is quite correct, you should do that and if you want to do that, you should do it in Ottawa or in another forum. This particular forum, with the consent of your party, by the way—the mandate of this committee was agreed to by all parties in the House, and it was not agreed to by a majority vote but unanimously—was to do a certain job, and I am here to make sure that we do that job and that we do not wander into every other problem of the country.

• 1500

There are many serious problems in the country, many serious issues to be raised in the west, but we cannot deal with them all before this task force. As a member of Parliament you have the right and obligation to deal with those problems, but you deal with them in the forum of Parliament, not before this task force. This task force will deal with its mandate.

By the way, the way most of these task forces and committees are carried on is that the members debate the issues among themselves when they call meetings for that purpose. They do not use the time of the witnesses to debate the issues when they have called the meeting for that particular purpose. I will call a meeting next week, if you wish, and we can spend a whole afternoon or a whole day debating the political issues of the task force. But today we called the meeting to hear these people from Calgary and I think we should hear them.

[*Translation*]

Nous avons cependant la conviction que ce que nous faisons contribuera à la stabilité politique et économique.

En ce qui me concerne, je ne suis certainement pas prêt à donner à notre pays une charte des droits et une formule d'amendement qui conduiraient à l'instabilité politique. A mon avis, cela ne nous entraîne pas dans cette direction, et je regrette votre interprétation comme celle des personnes qui considèrent que la proposition présentée à Ottawa place à tout jamais le cœur du pouvoir au centre du Canada. La Constitution proposée contient une formule d'amendement qui permet de déplacer ce centre en fonction des conditions.

Voilà qui est fait, nous avons tous deux exprimé notre avis et je pense qu'il est préférable de ne pas continuer. Si, pour respecter la justice, les autres membres désirent eux aussi prendre la parole sur ce point, ils pourront le faire puisque nous l'avons fait tous les deux, mais j'espère que ça ne sera pas le cas. Quoi qu'il en soit, nous avons invité les personnes présentes aujourd'hui pour une raison bien particulière. Je crois que nous devrions nous en occuper, mais à moins que le Comité ne rejette ma décision, je m'oppose à ce que vous ou moi poursuivions cette discussion sur la Constitution; quoique, si M. Marceau et M. McDermid veulent dire quelques mots, la justice exige que je les entende.

M. Hawkes: Monsieur le président, un seul mot. Vous m'avez accusé d'adopter une attitude partisane. Je suis membre de la Chambre des communes du Canada et j'ai non seulement le droit mais le devoir de protéger les intérêts des personnes qui vivent dans cette région, et cela, monsieur, n'est pas une activité partisane.

Le président: Non, c'est tout à fait juste, c'est effectivement votre devoir, mais si vous voulez le faire, faites-le à Ottawa ou devant d'autres instances. L'instance où nous nous trouvons, constituée, ceci dit en passant, avec l'assentiement de votre parti . . . le mandat de ce comité a été approuvé par tous les partis représentés à la Chambre des députés, non par un vote majoritaire mais à l'unanimité . . . et le mandat qui nous a été donné consistait à faire un certain travail, et je suis ici pour veiller à ce que nous nous en acquittions et à ce que nous ne nous embarquions pas sur tous les autres problèmes du pays.

Les problèmes sérieux sont légions dans notre pays, et beaucoup d'entre eux doivent être soulevés dans l'Ouest, mais nous ne pouvons pas nous attaquer à tous devant ce Comité. En tant que député, vous avec le droit et le devoir d'affronter ces problèmes, mais c'est à la Chambre que vous devez le faire, et non devant le Comité. Celui-ci s'en tiendra à son mandat.

A ce propos, la plupart de ces Comités et Groupes de travail discutent des problèmes à huis clos lorsqu'ils organisent des réunions dans ce but. Ils n'utilisent pas le temps réservé aux témoins pour le faire lorsqu'ils ont organisé une réunion expressément réservée à ceux-ci. Si vous le souhaitez, je fixerai une réunion pour la semaine prochaine, et nous pourrons passer toute l'après-midi ou tout la journée à discuter des questions politiques touchant le Comité. La réunion d'aujourd'hui a été fixée pour les habitants de Calgary et je trouve que nous devrions les entendre.

Texte]

Does anybody else wish to say anything on the subject?

Mr. McDermid: I would love to, but I do not dare.

The Chairman: Mr. Marceau. Be brief, please.

M. Marceau: Merci, monsieur le président.

Je voudrais tout simplement dire que je comprends les sentiments de M. Hawkes. Je siège avec lui à ce Comité depuis le début et je voudrais faire appel à son amitié et à sa compréhension afin qu'il nous permette de démontrer à la population de l'Alberta que nous voulons travailler pour elle, au-dessus de tout parti politique. C'est un peu l'intérêt et l'intention de ce Comité. Je voudrais demander à M. Hawkes, maintenant qu'il a exprimé son opinion, il l'a fait également à Victoria, de nous permettre à nous, les membres du Comité, de démontrer que cette aliénation dont il parle, nous voulons essayer de l'éliminer en entretenant un contact avec les témoins et avec la population de l'Alberta. Merci, monsieur le président.

Mr. Hawkes: I would . . .

The Chairman: Do you wish to speak again?

Mr. Hawkes: I just would like to tell Mr. Marceau that I appreciate his sentiments. *Je voudrais féliciter M. Marceau pour sa remarque. Merci, monsieur Marceau.*

The Chairman: Well, we will proceed with the witnesses. I would like to make it clear to the people of Alberta that while Mr. Hawkes may be right that there is some alienation here, I will tell you there is alienation in most parts of the country, in the Maritimes, in Newfoundland, in Quebec, in northern Ontario, in Saskatchewan, in Alberta in the Northwest Territories. The reason this committee is on the road to hear you, not so you can hear us, is to get your views and better understand your problems. So I will go to the first witness who is Mr. Ken McNeill of the Canadian Petroleum Association.

An hon. Member: Can we get a translation of what that person said?

The Chairman: There are means for translation in the room. Anybody in the audience can obtain interpretation equipment because everybody has the right to speak one of the two national languages.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, may I just speak to that for a minute? In Victoria I encouraged Mr. Marceau to speak in French and encouraged the audience to get a translation device. I think that he has good questions and the nuances of those questions are best handled through translation. He speaks much better English than I do French, but I think we owe it to him to comprehend the questions he wishes to ask in their fullest detail. I would encourage people to go to the back and get a translation device.

Interjection: What happens if we need a translator too?

The Chairman: Up to this time the Indian languages are not official languages in the Parliament of Canada, and I say languages because there are about 30 of them in Canada and

[*Traduction*]

Quelqu'un a-t-il autre chose à ajouter sur la question?

M. McDermid: Je serais ravi de le faire, mais je n'ose pas.

Le président: Monsieur Marceau. Soyez bref, s'il vous plait.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

I would simply like to say that I understand how Mr. Hawkes feels. I have been sitting with him on this committee since the very beginning and I would like to call upon his friendship and his understanding so that he allows us to prove to the Albertans that we want to work with them, outside any political allegiance. This is, to some extent the purpose, of this committee. I would like to ask Mr. Hawkes, now that he has expressed his opinion, but he also did it in Victoria, to allow the members of the Committee to demonstrate their desire to eliminate this alienation by establishing closer contacts with the witnesses and with the population of Alberta. Thank you, Mr. Chairman.

M. Hawkes: Je voudrais . . .

Le président: Voulez-vous encore la parole?

M. Hawkes: Je tenais simplement à dire à M. Marceau que je suis sensible aux sentiments qu'il vient d'exprimer. I would like to congratulate Mr. Marceau for his remarks. Thank you, Mr. Marceau.

Le président: Bon, passons maintenant aux témoins. Je tiens à bien préciser aux habitants de l'Alberta qu'il se peut que M. Hawkes ait raison lorsqu'il parle d'aliénation ici, mais que cette aliénation existe également dans la plupart des régions de notre pays, dans les Maritimes, à Terre-Neuve, au Québec, dans le Nord de l'Ontario, en Saskatchewan, en Alberta et dans les Territoires du Nord-Ouest. La raison pour laquelle ce Comité fait tout ce voyage pour vous entendre, est non point pour que vous nous entendiez, mais pour recueillir vos opinions et mieux comprendre vos problèmes. Je donnerai donc maintenant la parole à notre premier témoin, M. Ken McNeill de la Canadian Petroleum Association.

Une voix: Pourrons-nous obtenir une traduction de ce que cette personne a dit tout-à-l'heure?

Le président: Cette salle est équipée pour la traduction. Toutes les personnes qui sont présentes peuvent obtenir des écouteurs car tout le monde a le droit de s'exprimer dans l'une des deux langues nationales.

M. Hawkes: Monsieur le président, puis-je dire quelques mots là-dessus? A Victoria, j'ai encouragé M. Marceau à parler en français et le public a utilisé les casques d'écoute. Je trouve qu'il pose de très bonnes questions et que la traduction permet d'en rendre toutes les nuances. Son anglais est bien meilleur que mon français, mais j'estime que nous nous devons de comprendre les questions qu'il désire poser avec un maximum de détails. J'invite donc les personnes présentes à aller au fond de la salle pour y prendre un casque d'écoute.

Intervention: Qu'est-ce qui se passe si nous aussi, avons besoin d'un traducteur?

Le président: Jusqu'à présent les langues indiennes ne sont pas langues officielles à la Chambre des communes du Canada, et je dis langues au pluriel car il y en a une trentaine

[*Text*]

all very important. I myself have tried to take steps that they would be recognized as regional or provincial languages. I think if we ran into a situation where a person could not speak either English or French, or could not understand English or French, and they told us they wished to appear before the commission, we would try to arrange in advance for a translator or an interpreter in their own language, but we would need some notice to do that.

• 1505

Mr. McNeill, the Clerk tells me that you might wish to show us slides, and I see the slide projector and the screen. You, of course, can do that but we cannot record that in the record of the meeting. We can record any documentation you give us. We can record your words, the entire verbal discussion. Very often slides help one understand the situation but they cannot be recorded. They are parts of the brief, are they?

Mr. Ken McNeill (Manager, Employee Relations, Hudson's Bay Oil & Gas Company Limited): Mr. Chairman, we have taken care to include the slides in the documents which were handed to the Clerk and which are now, I hope, in the hands of your research director and assistants. We brought them primarily for purposes of elaboration in the event that we got into some lengthy discussions. We have no need, given your time constraints, to go through it all so we can hop and skip a bit as we do this, if that is your preference.

The Chairman: The witnesses have often used slide presentations in making points before Parliamentary committees, and you may do that, but I just thought I had better let you know that it would have to be put on the record in this way and not that way. So if you would like to proceed, the meeting is yours.

Mr. McNeill: Thank you very much, sir. May I say *bienvenue à Calgary* to Mr. Marceau and the rest of the committee. I suppose one of the more appropriate comments that could be made to such a group at this time is, if this is Wednesday it must be Calgary. I commend you on your endurance, gentlemen, for the kind of schedule that I know you are encountering.

Before I proceed any further, I think I should introduce my associate, Mr. Max Wopnford, Manager of Environmental and Community Affairs for the Alsands Project Group here.

Given the time, Mr. Chairman, that we have to address the material we have prepared in the brief, that is, for 15 minutes, and given the . . . .

The Chairman: Since I made that announcement we have extended the time so if you feel you really need the time, take more time.

Mr. McNeill: Needing the time is a very self-centred sort of way of evaluating it, Mr, Chairman. Perhaps what we can best do with your time at this juncture is to let me hit some of the highlights of what is in the brief. We will not propose to go

[*Translation*]

au Canada et elles sont toutes importantes. J'ai moi-même fait des démarches pour qu'elles soient reconnues comme langues régionales ou provinciales. Si nous recontrions une situation où quelqu'un ne peut s'exprimer ni anglais ni en français, ou ne comprend aucune des deux langues, et si cette personne nous dit qu'elle désire comparaître devant la Commission, nous nous efforcerons de trouver d'avance un traducteur ou un interprète, mais nous aurons besoin d'un préavis.

Monsieur McNeill, le greffier me dit que vous voulez nous présenter des diapositives, et je vois que vous avez là un projecteur et un écran. Vous êtes bien entendu libre de le faire mais c'est là quelque chose qui n'apparaîtra pas au procès-verbal de cette réunion. Nous pouvons consigner n'importe quelle documentation réunie par vous. Nous pouvons enregistrer vos paroles, et toutes les discussions. Les diapositives sont très souvent utiles pour comprendre la situation mais on ne peut pas les enregistrer. Elles font partie de votre déposition? N'est-ce pas?

M. Ken McNeill (directeur des relations de travail, Hudson's Bay Oil & Gas Company Limited): Monsieur le président, nous avons pris soin de joindre les diapositives aux occupants qui ont été remises au greffier et qui se trouvent maintenant, je l'espère, entre les mains de votre Directeur de recherche et de ses assistants. Nous les avons apportées surtout comme complément d'information au cas où nous serions entraînés dans des discussions prolongées. Compte tenu du temps dont nous disposons, il n'est pas nécessaire de les passer toutes en revue, et nous pourrons en sauter, si vous le préférez.

Le président: Les témoins utilisent souvent des diaporamas pour illustrer leurs arguments devant les Comités de la Chambre des communes, et vous pouvez en faire autant, mais j'ai pensé qu'il est préférable de vous expliquer ce qui pouvait être consigné au procès-verbal des séances, et ce qui ne le pouvait pas. Vous avez la parole.

M. McNeill: Merci beaucoup, monsieur. Puis-je souhaiter la bienvenue à Calgary à monsieur Marceau et au reste du Comité. Je suppose que, pour un groupe comme le vôtre, il serait assez approprié de dire que, si aujourd'hui c'est mercredi, c'est que vous devez être à Calgary. Je vous félicite de votre résistance, messieurs, car je connais le genre d'emploi du temps auquel vous êtes soumis.

Avant de continuer, j'aimerais vous présenter mon collègue, monsieur Max Wopnford, Directeur des Affaires environnementales et communautaires pour l'Alsands Project Group.

Compte tenu du temps dont nous disposons, monsieur le président, pour vous présenter ce que nous avons préparé, c'est-à-dire un quart d'heure et compte tenu de . . .

Le président: J'ai, depuis, allongé les séances; prenez donc plus de temps si vous estimez en avoir vraiment besoin.

M. McNeill: Parler du temps dont on a besoin est une façon très égoïste d'aborder la question, monsieur le président. Le meilleur moyen d'utiliser le temps dont vous disposez consiste peut-être à ce que je me contente d'évoquer quelques-uns des

[*Texte*]

through the slides unless we get into some issues on which you have particular questions. Of course, at any point in the future if you or the members of your research directorate group require any elaboration on this we would be pleased to respond in any way we can. I will then, with your permission, just try to hit some of the highlights of what is in here to provoke some questions, if you have some, in the hope that we would be able to respond to those. I will try to keep it in as short a time frame as we can in the interest of the others present who may wish to make presentations to the task force.

First of all, in looking at the possibilities of making a presentation to this task force we were immediately cognizant of the breadth of this subject as well as the depth in some areas. What we have attempted to put before you is primarily aimed at what we perceive to be a priority issue for the Canadian Petroleum Association and its members and to Alberta in particular, and even as much as to Alberta and the oil industry, to Canada as a whole.

• 1510

Of the issues we have addressed in here one is a brief look at the Canadian demographics, most of which you are already familiar with, I think. But we perceive that one of the fundamental factors, which if we are not careful most of us may overlook, is that Canada has a relatively small population with which to begin.

Our natural population growth rate is approaching or at zero. The nature and mix of our population is changing, such that one of the real concerns we have is the post-secondary age group of 15 to 24 years of age which is reducing not only in percentage terms but in real terms. These are putting pressures on a number of sources. First, we do not have the big influx of people into the work force across all of Canada, never mind in Alberta. Secondly, the post-secondary institutions are beginning to feel this pressure as well, and it is from those post-secondary institutions that the oil industry draws heavily in terms of its highly qualified technical manpower.

We hope that you will find within the demographic section of this report material that will either reinforce or add to your knowledge of the perspective the association has on Canadian demographics. In particular, there is a section in there dealing with the very heavy reliance that Alberta has had to have on interprovincial migration of people. Without that continuing interprovincial migration of people, we are going to fall between the cracks. It is clearly that simple.

The second section we enclosed there deals with what, for lack of a better word, I will call our concerns of the essential groups of the highly qualified manpower. May I particularly draw your attention to the issue of the Canadian engineering manpower bank and our forecasts of the supply-demand for that particular group. We are not pure researchers as an association, but we have experiential flavour to add to this and

[*Traduction*]

points essentiels de notre déposition. Nous n'avons pas l'intention d'utiliser des diapositives à moins que nous n'abordions des points sur lesquels vous avez des questions particulières à poser. Bien entendu, si par la suite vous-même ou les membres de votre Groupe de recherche avez besoin d'un complément d'information, nous serons ravis de faire tout notre possible pour vous donner satisfaction. Avec votre permission, je vais donc essayer d'évoquer quelques-uns des points essentiels de ce que j'ai ici afin de soulever éventuellement quelques questions, en espérant que nous serons capables d'y répondre. Nous essaierons d'être aussi brefs que possible afin de ne pas empiéter sur le temps dont disposent les autres personnes qui souhaitent faire une déposition devant vous.

En premier lieu, lorsque nous avons examiné les diverses façons de témoigner devant le Comité, nous nous sommes immédiatement rendu compte de l'ampleur du sujet et de la gravité de certaines des questions qu'il soulève. Ce que nous nous sommes efforcés de préparer est essentiellement axé sur ce qui nous paraît être une question prioritaire pour la Canadian Petroleum Association et ses membres, et pour l'Alberta en particulier, et même, pour l'ensemble du Canada, tout autant que pour l'Alberta et l'industrie pétrolière.

Un des points que nous abordons consiste en un bref aperçu de la démographie canadienne, sur laquelle vous êtes, je pense, déjà bien renseignés. Mais nous estimons qu'un des facteurs fondamentaux que la plupart d'entre nous risquons d'oublier, est celui de la relativement faible population du Canada.

Son taux de croissance naturelle est voisin de zéro. La nature et la composition de cette population sont en train de changer, et l'une de nos réelles préoccupations tient à ce que le groupe «post-secondaire» des jeunes de 15 à 24 ans est en train de diminuer non seulement en pourcentage mais aussi dans l'absolu. Ceci a un effet négatif sur un certain nombre de sources. Tout d'abord, nous n'avons plus, pour l'ensemble du Canada, sans ni parler de l'Alberta, l'afflux de gens qui veulent rentrer dans la population active. En deuxième lieu, les établissements d'enseignement post-secondaire commencent eux-aussi à souffrir de cette situation, et ce sont ces établissements qui fournissent à l'industrie pétrolière un nombre important de ses techniciens hautement qualifiés.

Nous espérons que la section de ce rapport consacrée à la démographie viendra renforcer ou compléter vos connaissances du point de vue de l'association à l'égard de la démographie canadienne. Il y a en particulier une section consacrée à la forte dépendance de l'Alberta à l'égard des migrations interprovinciales. Si cette migration ne se poursuit pas, nous allons disparaître de la circulation. Ce n'est pas plus compliqué que cela.

La seconde section traite de ce que j'appellerai, à défaut de mieux, les soucis que nous causent des groupes essentiels de main-d'œuvre hautement qualifiée. Permettez-moi d'attirer particulièrement votre attention sur la Canadian Engineering Manpower Bank (Banque canadienne de techniciens du génie) et sur nos prévisions relatives à l'offre et à la demande concernant ce groupe particulier. Notre association ne fait pas

[*Text*]

we have gone, I think, to some considerable effort to check with those people who do have quantitative data in this field. That would include the various associations of engineering across Canada, the Canadian Council of Professional Engineers and the Engineering Manpower Council, even to the ministry itself in the various regions of Canada and any other source that we could find.

We believe that the base domestic population we have outlined there and the estimated total supply over the next five years has been accurately represented. Just to pick a number, the supply we anticipate from all the Canadian universities, discounting visa students and discounting people who are taking these degrees part time, and those are the only ones we have discounted, is going to be about 5,300 a year. On the other hand, at the most modest growth rates the demand is going to be in the nature of 5,600 per year, and that demand is only predicated on something in the nature of a 3.5 per cent per year compounding economic growth rate.

An hon. Member: Which page are you on?

Mr. McNeill: I am sorry. If you wish reference to it, you will find that graph on page 7 in the second section of the handout. You will see a blue slide depicted on the left which gives those numbers. I am just pointing out the essential numbers here.

The growth rate in Alberta for engineers in the past number of years has been in the nature of 9.5 per cent. Let us clearly say now, and without getting into this subject any further than has already been done, that these numbers are predicated on the stability that Mr. Hawkes referred to. We did not want to throw anything into the glue at this point that would suggest differently, but that clearly has to be an underlying factor in the numbers and what we are saying here.

Gentlemen, at the same time it would be prudent for us to look back at the historical generation of the engineering population base in Canada. Quite frankly, we have traditionally relied heavily on importation of engineers. The ministry for Employment and Immigration, either directly or indirectly, has caused a decline . . . well, that may not be fair. Let me rephrase that and just deal with what see to be facts. Total immigration in the past number of years has declined remarkably from a high of 200,000 a few years ago; we are down to 87,000 in the last few years and our emigration is 87,000, or roughly thereat, and we are at a zero net gain vis-à-vis immigration-emigration.

• 1515

If one were to claim that we were being at all selective about the importation of highly qualified manpower, and agreed that there was demonstrated shortages of engineers over the past few years, for example, one would have expected to see some

[*Translation*]

de la recherche pure, mais nous avons fait appel à notre expérience et nous nous sommes donné beaucoup de mal pour vérifier ce que nous avançons auprès de ceux qui détiennent des données quantitatives dans ce domaine. Il s'agit notamment des diverses associations de génie dans l'ensemble du Canada, du Canadian of Professional Engineers (Conseil canadien des ingénieurs professionnels) et du Engineering Manpower Council (Conseil de main-d'œuvre du génie), et même du Ministère lui-même dans les diverses régions du Canada et de toutes les autres sources que nous avons pu trouver.

Nous estimons que la population canadienne de base que nous décrivons ici et que les apports totaux de main-d'œuvre estimés pour les cinq prochaines années sont représentés avec exactitude. A titre d'exemple, l'apport que nous attendons de toutes les universités canadiennes, à l'exclusion des étudiants titulaires d'un visa et des personnes qui font des études à temps partiel—et ce sont les seules que nous ayons exclues—sera de l'ordre de 5,300 personnes par an. En contre partie, même si nous prenons les taux de croissance les plus faibles, la demande sera voisine de 5,600 personnes par an, chiffre calculé d'après un taux de croissance économique composé de 3,5 p. 100 par an seulement.

Une voix: A quelle page êtes-vous?

M. McNeill: Excusez-moi. Si vous voulez vous y reporter, vous trouverez ce graphique à la page 7 de la deuxième section du document qui vous a été remis. L'échelle graduée bleue à gauche vous fournit ces chiffres. Je me contente de vous en donner les plus importants.

En Alberta, le taux de croissance du nombre des ingénieurs au cours de ces dernières années a été de l'ordre de 9.5 p. 100. Permettez-moi de vous dire sans ambages et sans m'attarder plus longtemps sur le sujet, que ces chiffres sont calculés en fonction de la stabilité dont parlait M. Hawkes. Nous ne tenions pas à venir compliquer les choses en adoptant un point de vue différent, mais il s'agit manifestemant là d'un facteur sur lequel reposent ces chiffres et ce que nous sommes en train de vous dire.

Messieurs, il serait en même temps prudent d'examiner la manière, dont, historiquement, se constitue la population de base des ingénieurs au Canada. Pour être franc, il a toujours été de tradition de nous appuyer fortement sur les importations d'ingénieurs. Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, en a, directement ou non, provoqué le déclin . . . non, ce n'est peut-être pas juste de dire cela. Permettez-moi de présenter les choses d'une autre façon et de m'en tenir aux faits. Ces dernières années, le nombre total des immigrants a connu une baisse spectaculaire et est tombé de 200 000 personnes par an il n'y a pas si longtemps, à 87 000, ces derniers temps. Comme environ 87 000 personnes quittent également le Canada, nous nous trouvons au point zéro du rapport immigration-émigration.

Si l'on prétendait que nous nous sommes montrés le moins du monde sélectifs en matière d'importation d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, et si l'on rconnaît une réelle pénurie d'ingénieurs au cours de ces dernières années, par exemple, on

[*exte*]

rative stability in the immigration of those people, where in fact we have dropped from levels of over 2,000 a few years ago to I think, 700 and 800 in the last two recorded years of immigration for engineers. Oddly enough, as you will see from a graph representation, that directly tracks the total immigration into the country.

We suspect, although we cannot necessarily say with certainty, we are simply applying the same rules to highly qualified manpower like engineers as we are applying to the general labour force. So I do recommend that you examine that subject.

There has also been a considerable concern voiced in some sectors about the supply in geology and geophysics. Those are much smaller job families. Our examination of those job families is at slight variance to some of the reported data you may have come into contact with. We believe that the ability of the post-secondary schools is somewhat more responsive in those cases and that in the case of geophysics, the pure numbers do not necessarily relate what happens because companies do tend to recruit from the physics, mathematics and other disciplines to supplement where those shortfalls come. We do think that it is very, very sensitive to sudden surges which we may have in the next few years, given these projects going ahead. But we believe that shortage is borderline at the moment and perhaps just a tad less critical than the rather specific problem we think we have with the engineering population.

Before I go any further and just summarize a few points, maybe Mr. Wopnford has some comments. We were very interested in the Alsands work. We expected that the task force would have had representations from some of the other groups that were generating megaproject impact statements. I am not aware that you have had that kind of input yet so we did invite Mr. Wopnford to come forward and talk to the construction labour force and some of these skilled labour considerations. Max, why do you not carry on.

Mr. M. E. Wopnford (Manager, Environmental and Community Affairs, Alsands Project Group): Mr. Chairman, I think it might be well if I did run through two or three of these vu-graphs just to set the scene of the things we have in there. We do not have the benefit of text along with the vu-graphs, so how these things were constructed might be of some interest to you.

I would also like to qualify very early in our presentation that these are a year or two out of date. We are developing much better numbers. For instance, the whole industrial scene is changing rapidly, as you know, so some of the base figures that we used may be rather suspect at the moment. We are developing new numbers, they should be ready some time after

[*Traduction*]

se serait attendu à ce que l'immigration de telles personnes se caractérise par une stabilité relative, alors qu'en fait, le nombre d'ingénieurs immigrant au Canada, qui était de plus de 2 000 il y a quelques années, est, je crois, tombé à 700 ou 800 selon les statistiques de ces deux dernières années. Ce qui est bizarre, comme vous pouvez le constater, si vous examinez un graphique qui retrace directement le nombre total des immigrants au Canada.

Nous avons l'impression, encore que nous ne puissions pas absolument l'affirmer, que nous nous contentons d'appliquer les mêmes règles à des travailleurs hautement qualifiés tels que les ingénieurs qu'à l'ensemble de la main-d'œuvre non qualifiée. Je vous recommande donc fortement d'examiner la question.

De graves inquiétudes ont également été exprimées dans certains secteurs en ce qui concerne l'apport de géologues et de géophysiciens. Il s'agit là de familles d'emplois beaucoup plus petites. Les résultats de l'examen auquel nous avons soumis celles-ci diffère un peu des chiffres que vous avez peut-être déjà rencontrés. Nous estimons que les établissements post-secondaires sont mieux en mesure de répondre aux besoins, et que dans le cas de la géophysique, les chiffres proprement dits ne rendent pas nécessairement compte de la situation, étant donné que les sociétés ont tendance à recruter dans le domaine de la physique, des mathématiques et des autres disciplines par mesure de compensation. Nous jugeons qu'il s'agit là d'un secteur qui est extrêmement sensible aux poussées soudaines de la demande qui peuvent se produire au cours de ces prochaines années, à supposer qu'une suite soit donnée à ces projets. Mais nous estimons que la pénurie est marginale pour le moment et peut-être un tout petit peu moins critique que le problème bien précis qu'à notre avis, nous avons avec les ingénieurs.

Avant d'aller plus loin et de résumer simplement quelques points, M. Wopnford voudrait peut-être faire quelques observations. Nous nous intéressions beaucoup aux activités d'Alsands. Nous nous attendions à ce que certains des autres groupes qui font des déclarations sur l'impact des méga-projets se seraient faits représenter devant le Comité. A ma connaissance, on ne vous a pas encore fourni beaucoup de données sur ce point. Nous avons donc invité M. Wopnford à venir parler de la main-d'œuvre dans le domaine de la construction et d'évoquer diverses autres considérations relatives à ces emplois spécialisés. Max, voulez-vous prendre la relève?

M. M. E. Wopnford (directeur des affaires environnementales et communautaires, Alsands Project Group): Monsieur le président, je pense qu'il serait bon que je vous présente deux ou trois de ces acétates, simplement pour vous donner une idée de la situation. Ces acétates n'ont pas de textes d'accompagnement, ça vous intéressera donc peut-être de savoir comment ces calculs-là ont été faits.

Je tiens également tout de suite à vous dire que ces données datent d'un ou deux ans. Nous sommes en train d'en préparer de bien meilleures. Par exemple, le monde de l'industrie tout entier, est, comme vous le savez, en train de changer rapidement, si bien que certains des chiffres de base que nous avons utilisés sont peut-être assez discutables pour le moment. Nous

[*Text*]

the first of the year. I would hope that the committee would avail themselves of those, or that we could provide them at some later time.

What we did when we started on this project, our planning, is really study our manpower requirements and availability. We developed an industrial scenario, which I will show you, then we determined the requirements for the number of people we would need for the project in many categories. We determined the manpower supply, in the same categories, available both in Alberta and across Canada, and in most cases ended up with a shortfall. The shortfall we think is manageable, but we have developed some strategies which we think will help us to manage that shortfall better.

As I mentioned, we have some qualifications on this. The information is not new. It is a little dated now and so I want to be careful that while they are directionally correct, they may not be within several hundreds of people in various categories.

If I could then just briefly go through one set of these, I will use the construction labour, particularly something like, say, pipefitters, and show you how it was constructed. Maybe that will elicit some questions which I will be happy to answer.

• 1520

The first thing we did, of course, was set the scene. We took four cases and a base. That base, as I say, is now something different than it was when we developed this thing, mostly because the growth has been much faster than we would have expected at that time. Then we took a base plus Alsands, plus Coal Lake, then went on to Coal Lake and added Foothills. Then we took the base Alsands, Coal Lake plus the Syncrude expansion and another project valued at $500 million.

As our inflation grows, of course, there is more than one project being touted more than $500 million. Again, this is the kind of thing where these are not definitive numbers. But what we were trying to do is say let us take that worst case scenario, case 4, work through that and see what that does for our demand in Alberta and for the supply across Canada.

We came up with these cases built and, of course, as we added in the jobs we came up with a case 4, and I think that is the one we should address ourselves to. It is, as I said, the worst case scenario. We did not only take the worst case scenario in terms of all of these projects being concurrent, we even took the case where they in fact peaked together.

I think even if we planned it, we probably could not get that time frame. Alsands, as you know, has slipped at the moment,

[*Translation*]

sommes en train d'en établir de nouveaux, qui devraient être prêts au début de l'année prochaine. J'espère que le Comité voudra bien se les procurer, ou que nous pourrons vous les communiquer plus tard.

Lorsque nous avons commencé à planifier ce projet, nous nous sommes essentiellement attaqués à l'étude de nos besoins en matière de main-d'œuvre et de la disponibilité de celle-ci. Nous avons mis au point un scénario industriel, que nous allons vous montrer; nous avons ensuite fixé les exigences pour le nombre de personnes dont nous aurions besoin dans diverses catégories. Dans ces mêmes catégories, nous avons déterminé l'offre en matière de main-d'œuvre, à la fois en Alberta et pour l'ensemble du Canada, et dans la plupart des cas nous nous sommes retrouvés avec une situation déficitaire. Nous estimons que ce n'est pas là une difficulté insurmontable, mais nous avons cependant mis au point certaines stratégies qui, à notre avis, nous aideront à mieux composer avec ces pénuries.

Comme je l'ai déjà dit, nous avons quelques réserves à faire sur ces résultats. Les données ne sont pas toutes récentes, et bien que la tendance qu'elles indiquent demeure correcte, il se peut qu'il y ait des différences de plusieurs centaines de personnes dans diverses catégories.

Si vous me permettez de passer rapidement en revue une série de ces acétates, je vais prendre le cas des ouvriers de la construction, disons celui des monteurs de tuyauterie, et je vais vous montrer de quelle manière ce graphique a été réalisé. Si vous avez des questions à poser, je serai heureux d'y répondre.

La première chose que nous ayons faite, naturellement, a été de créer le cadre. Nous avons pris quatre cas et une base. Je le répète, cette base diffère actuellement quelque peu de ce qu'elle était lorsque nous avons mis tout cela au point, essentiellement parce que le taux de croissance a été beaucoup plus rapide que ce que nous avions prévu. Nous avons ensuite pris une base plus Alsands, plus Coal lake, puis nous sommes passés à Coal Lake et avons ajouté Foothills. Nous avons ensuite pris la base Alsands, Coal Lake plus le projet d'expansion de Syncrude ainsi qu'un autre projet d'une valeur de $500 millions.

A l'allure où va l'inflation, naturellement, les projets de plus de $500 millions ne sont pas rares. Nous avons encore une fois ici affaire à une situation où il n'y a pas de chiffres absolument définitifs. Mais ce que nous cherchions à faire, c'est, prenons par exemple le scénario le plus mauvais, c'est-à-dire le cas 4, et examinons-le pour voir son effet sur notre demande en Alberta et l'offre dans le reste du Canada.

Nous avions donc préparé ces cas, et bien entendu, à force d'ajouter des emplois, nous en sommes venus au cas 4, et je crois que c'est celui que nous devrions étudier. Comme je vous l'ai dit, c'est le scénario le moins favorable. Nous ne nous sommes pas en effet contentés de prendre une situation où tous ces projets se déroulaient concurremment, nous sommes allés jusqu'à supposer qu'ils arriveraient tous en même temps à leur point culminant.

Je crois que même si nous faisions exprès, nous ne réussirions probablement pas à arriver à une telle convergence au

[*xte*]

iiting approvals. We are not sure now about the Foothills peline and when it might go. We have some understanding t Syncrude's expansion project may slip beyond what are peaks in that thing. So really we do not think that those ds of peaks will occur like that, but we wanted to make sure t we felt that we could handle the situation.

The Chairman: Mr. Hawkes would like to ask a clarification stion.

Mr. Hawkes: Are your figures based on the construction rk force to comple the projects alone or are they based on t t work force plus the work force required to create the mmunities to keep them in operation?

Mr. Wopnford: I am glad you mentioned that, Jim, I had it i my notes but I have not mentioned it. That is an all-up snario. For instance, for Alsands it includes the construction o the plant and all of the infrastructure, including the town, t highway, the transportation quarter, the works. I think it is t case in every one where there is extra infrastructure; those a all-up numbers. As a matter of fact, one of the things we pe we can do is phase some of the infrastructure in relation t the plant to try to knock off or shave some of those peaks. Tat is correct, they are all-up numbers.

You can see that we have the Canadian surplus and the lberta supply. Really, the curve is a demand curve. Then we nt across the country and looked at the supply. We did that talking to unions, to governments, to other operators and ner contractors, and tried to get a definite handle on it. We not really have trouble with demand numbers, and I am re you have heard this before, but we do have some trouble ing to put good definitive supply numbers. It is a very fficult thing to go across the country and try to see what ight be available in a given time period.

Again, to try to play this on the safe side, we knew that even ough there was a surplus, for instance, in the central region, st not all of that surplus was prepared to come to northern lberta and live in a camp in a construction situation, so we ok some discounts. They are arbitrary, but I think they are ised on some pretty substantial experience from contractors id from other operators.

For instance, in the western region our surplus is adjusted to) per cent for those willing to live at a campsite in northern lberta. As you go down the list, you will see that in the ntral region the consensus was that probably not more than 2 per cent of the surplus would be prepared to come to live in

[*Traduction*]

cours de la période considérée. Comme vous le savez, Alsands a pour le moment perdu du terrain, car elle attend les approbations requises. A l'heure actuelle, nous ne savons pas exactement quand le pipeline des Foothills verra le jour, ni même s'il sera jamais réalisé. Nous croyons savoir que le projet d'expansion de Syncrude pourra se prolonger au-delà des pointes représentées ici. Nous ne savons donc pas vraiment si ce genre de pointes se conduiront de cette façon, mais nous voulions nous assurer que nous serions éventuellement capables de faire face à la situation.

Le président: Monsieur Hawkes voudrait vous demander un éclaircissement.

Mr. Hawkes: Vos chiffres sont-ils fondés sur la main-d'œuvre des métiers de la construction requise pour mener à bien les projets eux-mêmes, ou bien également sur celle dont on aura besoin pour créer les collectivités qui leur permettront de continuer à travailler?

M. Wopnford: Je suis heureux que vous ayez posé cette question, Jim; j'avais une note là-dessus, mais j'ai oublié d'en parler. Il s'agit ici d'un scénario complet. Par exemple, pour Alsands, cela comprend la construction de l'usine et de toute l'infrastructure, y compris la ville, la grand-route, les transports, tout le paquet. C'est le cas de tous les projets qui font appel à une infrastructure supplémentaire; ce sont donc là des chiffres complets. Au fait, une des grandes choses que nous espérons pouvoir faire, est de coordonner la construction d'une partie de l'infrastructure avec celle de l'usine afin d'éliminer ou de réduire certaines de ces pointes. C'est exact, ce sont bien des chiffres complets.

Comme vous pouvez le voir, nous avons tenu compte du surplus canadien et de l'apport albertain. Il s'agit en réalité d'une courbe de demande. Nous avons ensuite parcouru tout le pays et étudié l'offre. Pour cela, nous avons parlé aux syndicats, aux gouvernements, aux autres exploitants et entrepreneurs, et nous nous sommes efforcés de nous faire une idée aussi complète que possible de la situation. Nous n'avons pas eu beaucoup de difficultés à établir les chiffres de la demande, mais je suis certain que cela n'a rien de nouveau pour vous, mais nous avons eu du mal à déterminer des chiffres solides et définitifs pour l'offre. Il est très difficile de parcourir un pays comme le Canada pour essayer de voir ce que seraient les ressources en main-d'œuvre pour une période de temps donnée.

Encore une fois, nous nous sommes efforcés de procéder avec prudence, car, si nous savions qu'il existait un surplus de main-d'œuvre, par exemple dans le centre du Canada, nous savions également que tous ces gens n'étaient pas nécessairement disposés à venir dans le nord de l'Alberta pour travailler et vivre dans un camp sur un chantier de construction. Nous avons donc utilisé un système d'actualisation. Celles-ci sont arbitraires, mais je crois qu'elles s'appuient sur la large expérience acquise par les entrepreneurs et divers autres exploitants.

Par exemple, dans l'ouest, notre surplus a été ramené à 20 p. 100 pour ceux qui sont disposés à aller vivre sur un chantier dans le nord de l'Alberta. Si vous passez la liste en revue, vous verrez que pour la région centrale du Canada, l'opinion générale était qu'il y aurait un maximum de 12 p. 100 de la

[*Text*]

a campsite in northern Alberta and given other conditions. Again, in the Maritimes probably it would be down to 8 per cent.

• 1525

We did not take into account Prince Edward Island and the Territories simply because those numbers were not going to be significant in our total package. We expect, of course, that there will be people from those places as well.

Having taken those discounted numbers, this line here says total Canadian surplus; that is the discounted number, it is not the total Canadian surplus. That may be misleading for you, but that surplus line is there.

Mr. McDermid: The mobile surplus is what you are talking about.

Mr. Wopnford: That is the surplus available to us, yes, that is right.

Having done that, we went through many trades, and professions, as a matter of fact. This is simply an example of one that we did, the pipefitters. In addition to the pipefitters we did millwrights, operating engineers, welders, electricians, boilermakers and ironworkers. Those graphs and charts are all in your book and I will not bother to go through each one of them.

You can see that really case 4 is the one that could cause us a problem. There is a shortfall there and if, for instance, some of these other projects dropped off it would be more manageable than it would with all of them all up.

We then built up the list which I just mentioned to you, and this is what our shortfalls look like using the discounted numbers across Canada plus what would be available in Alberta. We did exactly the same thing not only with the construction labour but also with the construction supervision, with pipeline engineering, facilities engineering, mining and extraction engineering and process plant engineering. Again, those particular charts are in your book. I am using this simply as an example, Mr. Chairman.

Certainly, there are shortfalls. Our next question, of course, was how can we correct that. How can we help ourselves to get this project and the others going? So we developed some strategies for a shortfall which we think can make it manageable in most cases. It will not require much in the way of import, although as I recall in the case of Syncrude there were some specialized people. I believe insulators was one that did have to come from offshore.

[*Translation*]

main-d'œuvre qui serait prête à aller travailler dans ces conditions. Ce chiffre ne dépasserait d'ailleurs probablement pas 8 p. 100 dans les Maritimes.

Nous n'avons tenu compte ni de l'Île-du-Prince-Édouard ni des Territoires, tout simplement parce qu'ils ne nous auraient pas fourni des chiffres significatifs pour l'ensemble de notre étude. Il est bien entendu que nous nous attendons également à avoir des gens de ces deux régions.

Après ces chiffres actualisés, la ligne que voici indique le montant total des surplus canadiens, ou plus exactement le nombre actualisé, il ne s'agit pas en fait du surplus canadien total. Cela peut vous paraître un peu compliqué, mais voici la ligne qui indique ce surplus.

M. McDermid: C'est bien du surplus mobile que vous parlez.

M. Wopnford: C'est exact; il s'agit en effet du surplus dont nous pouvons disposer.

Une fois arrivés à ce point, nous avons passé en revue un grand nombre de métiers et de professions. L'exemple des monteurs de canalisations n'en n'est qu'un exemple. Outre ces derniers, nous avons étudié les ajusteurs-moteurs, les ingénieurs des opérations, les soudeurs, les électriciens, les chaudronniers et les ouvriers sidérurgistes. Ces graphiques et ces diagrammes sont tous dans le livre que vous avez entre les mains, je ne m'attarderai donc par sur eux.

Comme vous pouvez le voir, c'est vraiment le cas 4 qui est susceptible de nous poser des problèmes. Ici, il y a un déficit et si, par exemple, certains de ces autres projets se ralentissaient, les choses seraient plus faciles que s'ils tournaient tous à plein régime.

Nous avons ensuite établi la liste dont je vous ai parlé et voici l'allure que prennent nos déficits si nous utilisons les chiffres actualisés pour l'ensemble du Canada, plus ceux qui seraient disponibles en Alberta. Nous avons fait exactement la même chose non seulement pour les ouvriers travaillant dans la construction, mais également pour les emplois de surveillance dans ce domaine, pour les techniciens et ingénieurs travaillant sur les oléoducs, pour le génie des installations, celui des mines et de l'extraction et celui des usnies de transformation. Vous trouverez également ces diagrammes dans votre livre. J'ai simplement utilisé celui-ci comme exemple, monsieur le président.

Il est certain qu'il y a des déficits. La question que nous nous sommes ensuite posée a été bien entendu de savoir comment remédier à cela. Comment pouvons-nous nous aider nous-mêmes à mettre en marche ce projet et les autres? Nous avons mis au point des stratégies pour combattre ces déficits qui nous permettent à notre avis de les contrôler dans la plupart des cas. Notre système n'exige pas que nous fassions beaucoup appel aux importations de travailleurs, encore que je me souviens que dans le cas de Syncrude, on a fait venir un certain nombre de spécialistes. Je crois qu'on a été obligé notamment de faire venir d'outre-mer des spécialistes de l'isolement.

xte]

We think that by careful work and co-ordination between ernment at all levels, industry, training institutions and the ons we can in fact make this manageable. Our best feel is t it can be done.

Certainly, there are some things that we have looked at and nk can certainly help a project of this size. Because of the y we have structured our contracts we have employed a nt-venture managing contractor. That contractor will do y a portion of the field work, the construction per se. The bance of it will be put out, in as small packages as we can nage, to do two things: first of all, to utilize civil and chanical contractors that are not normally engaged in these ge engineering and construction projects; secondly, we think t it will help to maximize the Canadian content of the ntractor portion of it.

We hope, as Mr. Hawkes pointed out a moment ago, for an ly completion of the infrastructure; that peaking we have in re was all of those things going on. We think by front-ding, particularly the town construction and some of the elining and so on, we can relieve people from those duties to n go into the plant, and again with some kind of planning thin some of the other projects, that would help.

• 1530

Attract tradesmen wherever a nucleus is available by exten-e recruiting. We have talked to various levels of govern-nt, and particularly to the federal government, Canada anpower, concerning what they can do to help. They have ggested to us that if we know the project is going and we ow the jobs are there, they can work in areas and do training areas where there is presently unemployment. Maybe some ills can be either upgraded or some additional training given r people presently unemployed but employable in the region, d they are prepared to do the training in the region. That is, there are people in Montreal, in Toronto, Chatham or herever it is, they would be prepared to assist in the training. hat they would need is to do that kind of training in a place here there is a strong nucleus of that kind of trade or skill ready.

Half of the workers in a specific craft can be furnished from pprenticeships programs and trade schools. That, of course, is oing to require a lot of co-operation with the unions. I think e major stumbling block to that might be if these projects I ave shown here are finished suddenly. If there is nothing ngoing, I am sure the unions are going to be really concerned: ee whiz, this big bulk of work if gone, what comes after?

[*Traduction*]

Nous pensons qu'en procédant avec prudence et en faisant appel à la coordination entre les gouvernements à tous les niveaux, l'industrie, les établissements de formation et les syndicats, nous arriverons à faire face à ce problème. Nous avons vraiment le sentiment que cela peut se faire.

Bien entendu, nous avons examiné un certain nombre de choses qui nous semblent pouvoir être utiles dans un projet de cette importance. A cause de la manière dont nous avons établi nos contrats, nous avons employé un contracteur chargé de la gestion d'une entreprise en coparticipation. Celui-ci ne fera qu'une partie du travail sur le terrain, la construction en soit. Le reste sera réparti entre des contrats aussi petits que possible, ceci dans deux buts: en premier lieu, afin d'utiliser les entrepreneurs du génie civil et mécanique qui ne travaillent pas habituellement dans les vastes projets de construction et du génie; en deuxième lieu, nous estimons que cela contribuera à optimiser le contenu canadien de la part réservé aux contracteurs.

Nous espérons, comme l'a fait remarquer monsieur Hawkes il y a un instant, que l'infrastructure sera rapidement terminée; cette pointe que vous voyez ici correspond à toutes ces différentes choses fonctionnant en même temps. Nous estimons qu'en préparant les choses à l'avance et en nous attaquant en particulier d'abord à la construction de la ville et d'une partie de l'oléoduc etc., nous pourrons libérer les gens de ces tâches et nous attaquer à l'usine, sans compter qu'avec un peu de planification dans certains des autres projets, cela arrangerait également les choses.

Attirer les gens de métier partout où il existe un noyau en se livrant à une active campagne de recrutement. Nous avons parlé aux divers niveaux de gouvernement, et en particulier au gouvernement fédéral, à Main-d'œuvre Canada, pour savoir ce qu'ils pouvaient faire pour nous aider. Ils nous ont dit que lorsque nous savons que le projet va aller de l'avant et que nous savons que les emplois existent, ils peuvent s'attaquer aux secteurs dans lesquels il existe actuellement du chômage et y organiser des cours de formation. Ils peuvent par exemple améliorer certaines compétences ou donner des cours de formation supplémentaire à des gens qui sont actuellement sans emploi mais qui pourraient travailler dans la région, et ils sont disposés à assurer cette formation régionale. En d'autres termes, s'il y a des gens à Montréal, à Toronto, Chatham ou n'importe où ailleurs, ils sont prêts à aider à leur formation. Pour le faire, ce dont simplement besoin, c'est qu'à un endroit donné, il existe déjà un important noyau de gens de métier et d'artisans ayant les compétences recherchées.

Pour un métier donné, les programmes d'apprentissage et les écoles professionnelles peuvent fournir la moitié des gens dont on a besoin. Cela exige naturellement une étroite collaboration avec les syndicats. A mon avis, l'obstacle majeur que l'on risque de rencontrer, c'est lorsque l'un de ces projets que je vous ai montré arrive soudain à sa conclusion. Si tout s'arrête, je suis certain que les syndicats vont sérieusement s'inquiéter: c'est très beau tout cela, tous ces gros travaux sont terminés, qu'est-ce qu'on fait après cela?

[*Text*]

I think we could work very well with the unions in accomplishing this if we had, for instance, a Canadian policy which said that we are going to be into the oil sands and we are going to have a continuing number of plants; we will have a work force trained and they can simply move from one to the other, have them sequential. It really is a policy decision that we cannot do much about. But we think that the unions would be only too happy to help us to have some of these trade school apprenticeship programs on site and have more of those kinds of people working with the journeymen if they knew that there was something coming behind it and that the journeymen were not in fact finished at the end of the job.

There should be a major effort directed toward an expansion of the trade apprenticeship programs, and we have been talking in particular with the Alberta people and with the schools. We expect over the next several months, once we get approval, to really work with both the federal and other provincial governments to attempt to do this.

What we are really talking about is that we think we can do this, we do not think we have to import many, but it is going to take a lot of co-operation between industry, government and unions to make it work. I think that with a good solid policy of ongoing work, and determination by all of us, it can be done.

Upgrade the skills of workers in similar trades with appropriate training programs. Some of our contractors tell us that they have had this kind of experience. We talk about things such as if there is surplus of plumbers, if they are interested, it may not be a very large job to get them in as pipefitters. Again, it may require some union things. These are mostly things which we think we can work out, but certainly with a lot of help and co-operation from the unions and so on.

I am sure the committee is familiar with a report by the Sector Task Force on Mobility in the Construction Industry, co-chaired by Mr. McNeil and Mr. Stein, and I presume you have it. We particularly noted in this that some things which we think the government could really assist in in developing this program are the things they have recommended and which probably require some implementation, and they have mostly to do with the mobility of people, getting people from where there is a surplus to where the work is. For instance, taxation changes to allow greater mobility have been suggested in this report. Standardization of licensing and certification, I think is a co-operative program and probably between the provincial governments. Standardization of apprenticeship and training programs . . . .

[*Translation*]

Je crois que nous pourrions très bien travailler avec l syndicats si nous avions, par exemple, une politique canadien qui détermine que nous allons nous mettre à exploiter l sables bitumineux et nous allons continuer à construire d usines; nous aurons alors une main-d'œuvre entraînée à qui suffira de passer d'un chantier à l'autre, puisque ceux-ci sero consécutifs. Mais il s'agit là d'une décision de politique s laquelle nous n'avons aucune prise. J'estime cependant que l syndicats seraient enchantés de nous aider si certains de c programmes d'apprentissage des écoles professionnelles étaie organisés sur les lieux mêmes et qu'un nombre plus importa de ces gens-là travaillent avec les compagnons, s'ils savaie que cela allait déboucher sur quelque chose d'autre et que l compagnons ne se retrouvent pas en fait sans emploi à la fin d projet.

De très gros efforts devraient être faits pour développer l programmes d'apprentissage professionnel; et nous avons eu ce propos des entretiens, en particulier avec les autorités l'Alberta et avec les écoles. Nous espérons, au cours de c prochains mois, une fois que nous aurons obtenu l'approbati nécessaire, pouvoir travaillé étroitement avec le gouverneme provincial et les autres gouvernements provinciaux afin d'e sayer de réaliser ces projets.

Tout cela se ramène en réalité au fait que nous estimons êt capables de faire tout ceci par nous-mêmes, sans avoir à fai appel à des gens de l'étranger, mais cela implique une étro coopération entre l'industrie, les gouvernements et les syn cats. Je crois qu'avec une bonne politique, bien solide, travail permanent, et avec de la détermination chez nous to on peut réussir.

Il faut donc améliorer les compétences des travailleurs da des spécialités similaires, grâce à des programmes de form tion appropriés. Certains de nos entrepreneurs nous disent qu sont déjà passés par là. Nous discutons de tas de choses, p exemple, lorsqu'il y a un surplus de plombiers; si ça intéresse, cela ne devrait pas être très difficile d'en faire d monteurs de tuyauterie. Là encore, les syndicats devrai avoir leur mot à dire. Ce sont surtout là le genre de questio que nous pensons pouvoir résoudre, mais il nous faudra sa aucun doute beaucoup d'aide et de coopération de la part d syndicats et des autres.

Je suis certain que le Comité connaît bien le rapport pr senté par le Groupe de travail sectoriel sur la mobilité da l'industrie de la construction. Ce Comité était co-présidé p M. McNeil et M. Stein, et je suppose que vous avez s rapport. Ce qui nous a frappé dans celui-ci, c'est qu'ils reco mandent eux-aussi un certain nombre de choses qui, à no avis, pourraient se faire avec l'aide du gouvernement et qui c probablement besoin qu'on en étudie la mise en œuvre. Il s'a surtout de la mobilité des gens, et de les amener des régions il y a un surplus de main-d'œuvre à celles où il y a du trava Ce rapport propose par exemple la modification du systè d'imposition afin de permettre une plus grande mobilité. mon sens, la normalisation de la réglementation professio nelle constitue un programme coopératif qui devrait être pr bablement organisé entre les gouvernements provinciaux.

[*Texte*]

• 1535

The Chairman: Mr. Hawkes has a clarification question.

Mr. Hawkes: In your projections, this is your construction abour force for your four scenarios. The material required to of the plumbing in those houses, the steel and so on, generally wild come from eastern Canada, at least in large part. Are tse tradespeople involved in the manufacture of the required nterial in other parts of the country, and have you put that n your equation? When you look at the labour surplus sitation available to you, are you taking into account the ireased economic activity in central Canada that is required ai the impact that has on those surpluses in that region?

Mr. Wopnford: I think you would find, Mr. Hawkes, that fo the most part they are different people. We are talking about a construction force here, we are not talking about the operating people in the plant, for instance, refinery workers or watever. For the most part construction workers are almost a bed apart, they follow these jobs. Certainly some of the surplus we are talking about was not in that category in the past, but we think by improving their ability for mobility and other things probably we could lure them, if you like, to the job. But you are not likely to get the fellow who is manufacturing the sinks. What we are really talking about here, I think, is tse trades that are associated with construction. An example is that our understanding out here is that Ontario Hydro's program over the next several years is not what it has been in the past several years. There are a lot of construction workers there. Maybe some of the trades are slightly different. Maybe its a matter of retraining in some way some of those people. Again, I do not think Ontario Hydro has been drawing on the manufacturing industry in Ontario, they have been drawing on construction people.

Again in this report they had talked about improved information system on availability. I think certainly that is one place where government can help us. It really is a difficult thing to do, get to this availability question. There just is not a think or information centre that I know about that leads to this kind of thing.

I think that is all the slides I would like to show you. The rest of them are in there. They are all built up in the same way and I hope that would help you to follow them.

The Chairman: Thank you. Mr. McNeill, have you further remarks now?

Mr. McNeill: Yes, perhaps with your indulgence I would. There is always some danger in such a presentation, either overstating the obvious or not talking about it at all when in fact it is not so obvious. Perhaps I could make these final points, in any event, just before we close out today.

[*Traduction*]

normalisation de l'apprentissage et des programmes de formation . . .

Le président: M. Hawkes a un éclaircissement à demander.

M. Hawkes: Dans vos projections, il s'agit de la main-d'œuvre de la construction dans vos quatre scénarios. Les matériaux requis pour installer les canalisations dans ces maisons, l'acier etc. proviennent en général de l'est du Canada, du moins en grande parti. Est-ce que ces gens de métier participent à la fabrication des matériaux dans d'autres parties de notre pays, en avez-vous tenu compte dans votre équation? Lorsque vous considérez le surplus de main-d'œuvre dans lequel vous pouvez puiser, tenez-vous compte de l'accroissement de l'activité économique du centre du Canada qui est requise, et de son impact sur les surplus de main-d'œuvres dans cette région?

M. Wopnford: Je crois que vous constateriez M. Hawkes, que dans la plupart des cas, il ne s'agit pas des mêmes personnes. Nous avons ici des ouvriers de la construction, nous ne parlons pas des ouvriers à l'exploitation dans l'usine, tel que, par exemple, les ouvriers des raffineries. D'une façon générale, les ouvriers de la construction sont presque une race à part, qui se déplacent pour suivre ces emplois. Il est certain que par le passé, ce n'est pas dans cette catégorie que l'on trouvait une partie de l'excédent dont nous parlons, mais nous estimons qu'en améliorant leur mobilité et diverses autres choses, nous pourrons, en quelque sorte, les attirer vers nous. Mais vos chances d'en faire autant pour le gars qui fabrique des éviers sont faibles. En réalité, la question c'est que tous ces métiers sont liés à la construction Prenons par exemple le programme d'Hydro Ontario; nous croyons savoir qu'au cours de ces prochaines années, il sera différent de ce qu'il a été dans le passé. Il emploie un tas d'ouvriers de la construction. Certains des métiers sont peut-être légèrement différents. Il s'agit peut-être de recycler d'une manière ou d'une autre certains de ces gens là. Mais je ne crois pas qu'Hydro Ontario ait pris des ouvriers à l'industrie manufacturière de l'Ontario, ce sont les ouvriers de la construction qu'il a attiré.

Dans le rapport dont je vous parle, on mentionne également un système d'information amélioré sur les ressources en main-d'œuvre. J'estime que c'est là un domaine où le gouvernement peut nous aider. Il est vraiment très difficile de s'en faire une idée précise, car il n'existe aucune banque de données ni de centre d'information, qui puissent nous renseigner.

Je crois que je vous ai montré suffisamment de diapositives. Tous les autres tableaux se trouvent là-dedans. Ils sont tous présentés de la même manière et j'espère que cela vous en facilitera l'interprétation.

Le président: Merci. Monsieur McNeill, avez-vous d'autres remarques à faire?

M. McNeill: Oui, si vous voulez bien m'y autoriser. Ce genre d'exposé présente toujours un danger, car, ou bien il s'attarde trop sur les évidences, ou bien il passe totalement sous silence ce qui est loin d'être évident. Peut-être pourrais-je ajouter quelques remarques, avant que nous ne levions la séance.

[*Text*]

The oil industry per se, except for the issues of constructions of megaprojects, which Max has just spoken to, is not really labour intensive and has traditionally trained the people it requires for its operations where they are not otherwise available.

Alberta, I guess with our population of 2 million, feels this pinch we are encountering right now more acutely than most other provinces. I do not know what our current unemployment rate is, but the last time I looked it was around 3.7 or 3.8 which may dictate functional full employment.

The oil industry in particular in Alberta is in a business world where the competition for manpower is international rather than national, and we are extremely pressed at this time for the human resources we feel are needed to conduct those ambitious exploration and production programs that will move us toward some semblance of self-sufficiency in natural or synthetic crude production.

There is a humourous aside which I will leave with someone if they wish it, the latest advertisement from Aramco which visited Calgary on a rather elaborate recruiting screen not too long ago. This was taken from one of the recent issues of the *National Geographic* showing pictures of the Taj Mahal and all the interest-free payments they make. That is the kind of competition that the Alberta oil industry is facing.

• 1540

We have spoken specifically to the forecast supply and demand for highly qualified manpower. I do not mean to discredit highly qualified labour, that is also important, but we believe the scenario for Canadian engineering manpower is truly critical. That concern is not just related to the actual shortage of engineers, it also pertains to the side effects of that shortage. If you will, perhaps some anecdotal comments may be permissible here to illustrate.

The recent study made by the Canadian Council of Professional Engineers discovered an unemployment rate among engineers in Canada of 0.4 per cent. This full employment, if not overemployment, combined with supply restrictions results in some rather remarkable salary and other things happening in the industry. For example, our industry survey indicates that a recent engineering graduate, that is one, two or three years out of university, had his salary increased by approximately 25 per cent between 1979 and 1980, partly in response to attempts by smaller firms to buy talent with higher salaries, signing bonuses, perquisites, cars and so on that were unheard of two years ago.

While most of the major oil companies will not in the short term be jeopardized by this kind of competition, it has side effects that may be entirely undesirable for other segments of

[*Translation*]

En dehors de la construction des mégaprojets dont Max vient de parler, l'industrie pétrolière n'est pas caractérisée par son degré d'intensité-travail et a toujours formé les gens dont elle avait besoin lorsqu'il n'y en avait pas d'autrement disponibles.

Avec sa population de deux millions d'habitants, je suppose que l'Alberta souffre actuellement plus du manque de main-d'œuvre que la plupart des autres provinces. J'ignore quel est notre taux actuel de chômage, mais la dernière fois que je l'ai vérifié, il était de l'ordre de 3,7 à 3,8 p. 100, ce qui correspond pratiquement au plein emploi sur le plan fonctionnel.

L'industrie pétrolière, en particulier en Alberta, est un monde d'affaires, où la concurrence pour se procurer de la main-d'œuvre est de caractère international plutôt que national. Nous avons actuellement beaucoup de difficultés à trouver les ressources humaines dont nous estimons avoir de besoin pour mener ces ambitieux projets de prospection et de production qui nous conduiront vers une autarcie plus ou moins réelle dans le domaine la production de pétrole brut naturel ou synthétique.

Il y a un côté humoristique à tout cela qui illustre bien la dernière annonce d'Aramco dont des représentants sont venus à Calgary il n'y a pas très longtemps pour y mener une campagne de publicité assez elaborée. Je vous en donnerai une copie si ça vous intéresse. Cette publicité a été faite dans un des derniers numéros du National Geographic; on peut y voir des photos du Taj Mahal et de tous les paiements francs d'intérêt qu'ils font. Voilà le genre de concurrence à laquelle l'industrie pétrolière de l'Alberta se heurte.

Nous avons spécifiquement abordé la question de l'offre de main-d'œuvre et de la demande en faveur d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. Mon propos n'est pas de parlé à la légère des ouvriers hautement qualifiés, ils sont très importants, mais ce que nous considérons comme véritablement critique, c'est le scénario que nous avons établi pour les besoins en ingénieurs canadiens. Ce souci ne tient pas uniquement à la pénurie actuelle d'ingénieurs, mais également aux effets secondaires de cette pénurie. Si vous me permettez, je vais vous conter une anecdote qui illustre mon propos.

La récente étude faite par le Canadian Council of Professional Engineers a révélé que le taux de chômage des ingénieurs au Canada était de 0,4 p. 100. Ce plein emploi, pour ne pas dire sur-emploi, allié aux restrictions imposées à l'offre se traduit par des salaires assez remarquables et à diverses autres conséquences. Par exemple, notre étude montre qu'un récent diplômé, c'est-à-dire quelqu'un qui a quitté l'université depuis 1, 2 ou 3 ans, a vu son salaire augmenter d'environ 25 p. 100 entre 1979 et 1980, en partie à cause des tentatives des petites sociétés pour attirer des gens compétents en leur offrant des salaires plus élevés, des bonifications à la signature du contrat, des avantages matériels, des automobiles, etc., toutes choses totalement inconnues il y a seulement deux ans.

A court terme, la plupart des grandes sociétés pétrolières ne souffriront pas de ce genre de concurrence, celle-ci à des effets secondaires qui peuvent s'avérer totalement indésirables pour

[*Texte*]

The Alberta and Canadian businesses which compete for these employees. The increased turnover of industry engineering staff, who are being constantly wooed by these bigger and better, reduces productivity at the very time when we need increased productivity to get done what needs done.

It is also having some other adverse effects which relate directly to the large company's ability to train engineers. The recruiting activity on campuses for the last few years for engineers has increased rather remarkably, and even at that we cannot retain these young engineers any longer. As our man-years experience decline, so does our ability to train the young engineers suffer somewhat.

There is also a side issue that reflects the post-secondary institutions. For example, the Academic Director of Technology at the Southern Alberta Institute of Technology, Mr. R. G. Miller, has informed us that the petroleum technology program now has only two full-time instructors, their normal full complement would be six. The only way in which they are able to conduct their program right now, and that is a program that is vital to us, and I am giving this as an example, is by drawing from our companies part-time instructors and teaching these courses at night. That is the only way they can get by with this thing.

The University of Calgary Dean of Engineering, Mr. Barton, has said that he is up to full staff right now, but he has also expressed concerned about the lack of post-secondary studies being undertaken by engineering graduates. They are simply being paid so much at this point in time, in his opinion, that they are going on into the industry and he sees some problems in the future for attracting people with the necessary Phd. qualifications.

We have summarized our concerns and the parameters of those concerns with this, gentlement, and we will leave it with you. But there are two recommendations which we would suggest the task force look very seriously at.

First, I think we are applying immigration rules and regulations across the board rather than specifically. The Canadian Petroleum Association would recommend that the arbitrary, if they are arbitrary, import quotas for experienced petroleum industry engineers, geologists, geophysicists and computer scientists should be waived until at least 1985, with a review at that time to determine if domestic supply-demand balances have changed significantly.

Secondly, bearing on the point made by my associate, and one which I think has been brought before this task force a number of times, we firmly believe that efforts by industry, because we are as much at fault as anybody else, educational institutions and the government sectors at both levels be co-ordinated to produce some realistic manpower supply-demand forecasts for Canada.

[*Traduction*]

les autres secteurs des affaires en Alberta et au Canada, qui se font concurrence pour recruter ces employés. L'accroissement du roulement des ingénieurs, qui sont constamment courtisés par les plus grosses et les meilleures de ces compagnies, diminue la productivité au moment même où nous avons besoin de l'accroître pour faire le travail indispensable.

Cette situation a également d'autres effets contraires qui ont directement trait à la capacité de la grosse société à former des ingénieurs. Les efforts de recrutement d'ingénieurs sur les campus universitaires au cours de ces dernières années ont très sensiblement augmenté, mais nous ne réussissons pas pour autant à retenir ces jeunes ingénieurs plus longtemps. Au fur et à mesure que l'expérience représentée par nos années-hommes baisse, il en va dans une certaine mesure autant de notre capacité à former ces jeunes ingénieurs.

Il existe également un autre problème secondaire qui est indicatif des établissements d'enseignement post-secondaires. Par exemple, le directeur des études de technologie au Southern Alberta Institute of Technology, M. R. G. Miller, nous a appris que le programme de technologie pétrolière n'avait plus maintenant que deux instructeurs à plein temps, alors que les effectifs complets devraient être de six. Actuellement, le seul moyen pour nous de poursuivre ce programme, qui revêt une importance vitale pour nous, et je vous donne simplement ceci à titre d'exemple, est de prélever des instructeurs à temps partiel sur les effectifs de nos propres sociétés et de donner des cours le soir. C'est le seul moyen pour eux de s'en sortir.

Le Doyen des études de génie de l'université de Calgary, M. Barton, nous a dit que son personnel enseignant était au complet, mais il a également exprimé son inquiétude devant le petit nombre de diplômés dans ce domaine qui décidaient ensuite d'entreprendre des études post-secondaires. A son avis, c'est parce qu'ils sont actuellement tellement bien payés qu'ils entrent tout de suite dans l'industrie. Il prévoit que l'on rencontrera des problèmes à l'avenir pour attirer des gens titulaires d'un Ph.D.

Voici, messieurs, en résumé, les questions qui nous préoccupent et leurs paramètres. Nous vous soumettons à votre réflexion, mais nous faisons deux recommandations qui méritent d'être examinés de très près par le Comité.

Premièrement, j'estime que nous appliquons les règles de l'immigration sans aucune nuance. La Canadian Pétroleum Association recommande que les quota arbitraires, s'ils le sont effectivement, appliqués aux ingénieurs, géologues, géophysiciens et informaticiens, ayant de l'expérience dans le domaine de l'indsutries pétrolière, soient suspendus jusqu'en 1985 au moins, et qu'une étude soit alors faite pour déterminer si l'équilibre entre l'offre et la demande au Canada a changé de manière significative.

Deuxièmement, pour revenir à l'argument présenté par mon collègue, argument qui, je crois, a souvent été évoqué devant ce Comité, nous sommes fermement convaincus que les efforts de l'industrie . . . car nous sommes aussi coupables en cela que les autres . . . les établissements d'enseignement et les deux niveaux de gouvernements, soient coordonnés de manière à établir des prévisions réalistes sur le plan de l'offre et de la demande de main-d'œuvre au Canada.

[*Text*]

To this end, perhaps the current highly qualified models and CoFor equivalents could be improved by concentrating not on the whole scheme of Alberta's labour force but on some of the essential highly qualified manpower and labour that are the bellwethers, if you will, of our economy and supplementing this data with quantitative inputs from industry and from our educational institutions.

Gentlemen, we hope that you will find other information you may require, and we would be pleased at this or any other time to respond or try to help you in any way that we can with this rather difficult task. I thank you on behalf of the Canadian Petroleum Association for the opportunity to be here today. I thank people like Dr. Prager and Mr. Hardie who assisted us in defining some of the tracks we wanted to get on while we were talking to you today, and I thank you personally for the opportunity to be here.

• 1545

The Chairman: Thank you, Mr. McNeill. Now the members of the committee will no doubt have some questions. Mr. Hawkes, do you have some questions?

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman. It is a common pattern for the chairman to start with me as vice-chairman and therefore the lead member on the opposition side. In the province of Alberta I think I live with these issues day to day and much of the knowledge which Mr. McNeill has presented is already part of my repertoire, plus additional knowledge, so I think it would be more appropriate to start the questioning with other members from other parts of Canada. If, when they are finished, I feel there are one or two things that may been overlooked I would ask a question at that point. But I think the pattern should be reversed for hearings in this province.

Le président: Monsieur Marceau, avez-vous des questions?

M. Marceau: Oui, monsieur le président. Je trouve extrêmement intéressant le mémoire que vous nous avez présenté, et nous allons en prendre connaissance en détail, soyez en assuré.

Ma première question est la suivante: On nous dit que le gouvernement fédéral dépense près de 3/4 de milliard de dollars pour essayer de trouver des solutions au problème du chômage. Est-ce que vous croyez qu'il serait opportun de diminuer les budgets des gouvernements et d'encourager plutôt les compagnies à préparer les gens dont ils ont besoin pour occuper des emplois dans leurs entreprises comme les vôtres?

Mr. McNeill: *Oui, monsieur,* I think so, very much. I cannot personally profess to be an expert on the manner and means in which the federal government spends $700 million to $800 million, if that is the correct number, and perhaps I had best reply from a personal point of view on behalf of one company, and Mr. Wopnford may reply. Those programs are not utilized by our company. We do not expect them to be utilized. We expect to have a source of population which we can find and train. We must admit that we are high utilizers of post-secondary outputs, but we must continue to train even those people, and the industry, my company, expends significant amounts of

[*Translation*]

Dans ce but, les modèles hautement qualifiés actuels et le équivalents de Cofor pourraient peut-être être amélioré e cessant de vouloir résoudre le problème de la main-d'œuvr albertaine tout entière et en s'attachant uniquement à l main-d'œuvre hautement qualifiée essentielle qui constitue e quelque sorte, les chefs de file de notre économie. Ces donnée pourraient alors être complétées par les chiffres fournis pa l'industrie et nos établissements d'enseignement.

Messieurs, j'espère que vous trouverez les autres renseigne ments dont vous pouvez avoir besoin; nous sommes disposés faire tout en notre pouvoir pour vous aider à mener à bien l tâche difficile qui vous est confiée. Au nom de la Canadia Petroleum Association, je vous remercie de nous avoir permi de témoigner devant vous aujourd'hui. Je tiens également remercier M. Prager et M. Hardie de nous avoir aidés à défini certaines des orientations que nous voulions donner à notr exposé d'aujourd'hui et je tiens enfin à vous remercier en mo nom personnel.

Le président: Merci, monsieur McNeill. Je suis certain qu les membres du Comité vont avoir maintenant des questions poser. Monsieur Hawkes, en avez-vous?

M. Hawkes: Merci, monsieur le président. Il est habitue que le président commence par moi qui suis vice-président e représentant de l'opposition. En Alberta, je crois que ce sont l des problèmes avec lesquels je vis quotidiennement et un bonne partie de ce que M. McNeill nous a présenté fait déj partie de mon répertoire avec un certain nombre de choses e plus; il me paraîtrait donc plus approprié de donner d'abord l parole aux représentants des autres régions du Canada. S lorsqu'ils auront terminé, il me semble qu'une ou deux chose ont été laissées de côté, je poserai à mon tour des question Mais je trouve que l'ordre traditionnel devrait être invers pour les audiences qui se déroulent dans cette province.

The Chairman: Mr. Marceau, do you have any questions?

Mr. Marceau: Yes, Mr. Chairman. I found your brie extremely interesting, and you can rest assured that we sha study it in detail.

This is my first question: we are told that the Federa government spends nearly 3/4 of a billion dollars to try to fin a solution to unemployment. Do you think that it would b advisable to reduce the budget of the government and, rathe to encourage companies to train the people they require to fi positions in companies such as yours?

M. McNeill: Oui monsieur, j'en suis convaincu. Je ne pr tends pas être un expert sur la manière dont le gouvernemer fédéral dépense de 700 à 800 millions de dollars, s'il s'agit du chiffre correct, et il est peut-être donc préférable que vous donne un point de vue personnel, au nom d'une seu société, et M. Wopnford pourra répondre à cela. Notre socié n'utilise pas ces programmes. Ce à quoi nous nous attendon c'est qu'il existe des ressources humaines auxquelles no puissions avoir accès et que nous puissions former. Il nous fa reconnaître que nous faisons une grosse consommation personnes ayant une formation post-secondaire, mais même

[*Texte*]

money to so do. I believe that given the proper incentives industry will respond to the training needs that must be done. I only have a personal opinion and a bias that the money may not be entirely wisely spent. At least I cannot give you evidence from our sector that it is. Does Mr. Wopnford have any comment about that?

Mr. Wopnford: I do not believe I would have much to add to that. I think that in our company as well we do not generally use the types of programs that are presently provided.

Mr. Marceau: Why you do not use these programs?

Mr. Wopnford: Because for the most part they are not directed to the kinds of technology or the kinds of skills and trades we require in our industry. I think Ken could talk more about this since he is in that particular function, but I believe it is fair to say that almost all of the major oil companies, at least, do a good deal of training even for engineering graduates, for instance. It is so specific, I think. I do not know if that is all the problem, but certainly in my experience, at least, we have not generally used those. That is not to say that given the kinds of projects we are working on here there may not be that training for some of those skills for the construction phase which could be handled in the federal scene.

• 1550

My experience with our industry at least is that if they get the approval to do it and can get the proper climate established for ongoing construction, for instance a series of plants, as we had hoped when Syncrude was on, if you can create that kind of climate then our industry I think will see to it that the skills are in place.

The Chairman: Mr. Hawkes says he has a clarification on your question.

Mr. Hawkes: Gilles, check it with the witnesses but I think there is a percept in most of Canada that one oil field is the same as the next oil field. Even the distinction between a conventional well and a mining operation is not clearly comprehended. The fact that different oil clays have different characteristics and that people can begin to specialize in a particular kind of basin, to some extent might exemplify the kind of training which would make it difficult for the public sector to undertake because it is specific to the needs of the company, at least in part. Maybe the witnesses could comment on that.

Mr. McNeill: Yes, it is unique. For example, the training we would give a field oeprator, that is an operator in maintenance crew that was servicing a producing an oil field, would be the type of training best generated by programs we would acquire

[*Traduction*]

ces gens là, nous sommes obligés de donner un complément de formation, et l'industrie, notamment ma société, y consacre des sommes très importantes. Je suis convaincu qu'avec les encouragements appropriés, l'industrie répondra aux besoins en matière de formation. J'estime personnellement, et peut-être ne s'agit-il pas là d'un avis totalement impartial, que cet argent pourrait être utilisé avec plus de sagesse. Je ne puis en tout cas pas vous prouver qu'il est utilisé au mieux dans notre secteur. Monsieur Wopnford aurait-il quelque chose à dire sur ce point?

M. Wopnford: Je ne crois avoir grand chose à ajouter. Je crois que dans notre société nous n'utilisons plus en général le genre de programmes qui sont actuellement offerts.

M. Marceau: Pourquoi ne vous en servez-vous pas?

M. Wopnford: Parce que dans la plupart des cas ils ne sont pas orientés vers le genre de technologie, de compétences et de métiers dont nous avons besoin dans notre industrie. Je crois que Ken pourrait en dire plus long là-dessus puisque c'est sa spécialité, mais je crois pouvoir affirmer qu'au moins presque toutes les grandes sociétés pétrolières, font une large place aux cours de formation, même pour les diplômés en génie, par exemple. Parce que je pense qu'il s'agit d'un domaine très particulier. Je ne sais pas si c'est là tout le problème, mais autant que je sache, nous n'avons en général pas eu recours à ces programmes. Il n'est d'ailleurs pas impossible que compte tenu du genre de projets sur lesquels nous travaillons ici, des cours de formation aux spécialités requises pour la phase de construction ne puissent être assurés dans le cadre des programmes fédéraux.

D'après l'expérience que j'ai, en ce qui concerne notre industrie, s'ils obtiennent l'autorisation de le faire et que s'établisse un climat favorable à une activité suivie de la construction; par exemple, l'édification d'une série d'usines, comme nous l'avions espéré avec Syncrude; si, disais-je, vous pouvez créer ce genre de climat, je peux pratiquement vous assurer que notre industrie veillera à ce que les compétences existent là où nous en avons besoin.

Le président: M. Hawkes dit qu'il a une précision à apporter à votre question.

M. Hawkes: Gilles, vérifiez-le auprès des témoins mais il me semble que presque partout au Canada, les gens pensent que rien ne ressemble autant à un champ pétrolière qu'un autre champ pétrolifère. Même la distinction entre un puits conventionnel et une exploitation minière n'est pas très bien comprise. Le fait que des argiles pétrolifères différents présentent également des caractéristiques différentes et que les gens puissent commencer à se spécialiser dans un type particulier de bassin, illustre assez bien le genre de formation que le secteur public aurait des difficultés à assurer, parce qu'elle correspond spécifiquement aux besoins de la société, du moins en partie. Les témoins pourraient peut-être ajouter quelques mots là-dessus.

M. McNeill: Oui, cette formation a quelque chose d'unique. Par exemple, celle que nous donnerions à quelqu'un qui travaille sur le terrain, c'est-à-dire à un membre d'une équipe d'entretien chargé de la maintenance et de la production sur

[*Text*]

from, let us say, the American or Canadian Petroleum Institute and supplemented by the Petroleum Institute Training school here in Alberta. We would send those people there. We have self-training programs and we have very rigid safety training programs which tend to be rather unique to our industry and the industry has always been rather self-reliant in this regard.

We do, however, require some common skill trades such as millwrights, instrumentation or heavy-duty mechanics. In an organization like mine, and it is certainly not unique, youg people with some aptitude in that regard are taken into the organization, exposed to and put through those apprenticeship programs as a matter of course in their development.

M. Marceau: Vous touchez justement le point le plus important, soit la formation encours d'emploi. Plusieurs témoins nous en ont d'ailleurs parlé. Vous avez admis que dans ce domaine, il y avait eu des manques de la part de votre entreprise et de toutes les entreprises en général. Seriez-vous prêts, dans la perspective canadienne, à faire un effort particulier pour aller chercher des gens au Québec, où on a 11 à 12 p. 100 de chômage, et pour leur donner non seulement la formation nécessaire pour le travail mais aussi des possibilité au point de vue linguistique pour qu'ils puissent vivre ici, connaître le pays et devenir de meilleurs citoyens? Comme vous le savez, les Québécois sont un peu inquiets; ils savent qu'il y a beaucoup de richesses ici, mais en raison de la langue, ils hésitent beaucoup à venir ici. Alors, pensez-vous que vos compagnies seraient prêtes à envisager un programme spécial qui permettrait une plus grande mobilité, en particulier pour les Québécois et même pour ceux des autres provinces qui sont en chômage afin de rapprocher les Canadiens, un peu comme le disait M. Hawkes, pour créer une meilleure stabilité?

Mr. McNeill: I may not be entirely clear as to the nature of the programs you are talking of, but certainly the province of Quebec has been a reasonable contributor to Alberta's growth, even in the past. I think you will find from some of the charts we have presented that of a growth, let us say, between 1978 and 1979 of close to 40,000 people, 10 per cent, or very close to it, 9.4 per cent, came from the province of Quebec. But I believe you are speaking to a perhaps slightly different problem where it may not only be skills requirements they would need to work in the province of Alberta but also language requirements. Is that correct?

Mr. Marceau: Yes.

The Chairman: The way I understood it is that I thought Gilles was saying that more might come. You might be able to attract more skilled workers to Alberta to deal with the shortfalls if they had some assurance that they probably could educate their children here and so on. He was wondering if the companies would assist in some way to make sure that in attracting these workers, if there were enough of them, they would maybe have some primary schooling in French or

[*Translation*]

un champ pétrolifère, serait assurée dans les meilleures conditions grâce à des programmes que nous nous procurerions, disons, chez les Américains ou auprès du Canadian Petroleum Institute et que complèterait la Petroleum Institute Training school (École de formation de l'Institut du pétrole) qui se trouve en Alberta. C'est là que nous enverrions ces gens-là. Nous avons des programmes d'autoformation ainsi que des programmes extrêmement sévères de formation aux mesures de sécurité qui sont tout à fait particuliers à notre industrie; et dans ce domaine, celle-ci a toujours eu tendance à ne compter que sur elle-même.

Dans un organisme comme le mien, nous avons cependant aussi besoin de spécialités plus répandues telles que celles d'ajusteur-monteur, et de mécanicien pour les instruments et le matériel de grands travaux. Il n'est d'ailleurs pas rare que les jeunes gens qui ont des aptitudes dans ce domaine soient engagés par nous et que nous leur fassions suivre ces programmes d'apprentissae dans le cadre de leur formation normale.

Mr. Marceau: You are talking about on the job training which is precisely the most important factor. Several witnesses have already talked to it. You admitted that in this particular aera, your company had experienced short falls, as generally all companies. Would you be prepared, in the canadien context, to go out of your way to recruit people in Quebec where the rate of unemployment is 11 to 12 per cent and to provide then not only with the necessary training but also with language training so that they could live here, get to know the country and to become better citizens? As you well know Quebecers are a little concerned; they know there is a lot of wealth here, but because of the language barrier, they are very hesitant to come here. So, do you think that your companies would be prepared to consider a spécial program which would allow greater mobility, in particular for Quebecers and even for unemployment people of the other provinces, in order to bring Canadian closer together, something like that Mr. Hawkes it mind to create a more stable economy?

M. McNeill: Je ne sais pas exactement de quel programme vous voulez parler, mais, même dans le passé, le Québec a joué un rôle non négligeable dans l'apport de main-d'œuvre à l'Alberta. Si vous vous reportez aux diagrammes que nous vous avons présentés, vous pourrez constater que sur une croissance de la population, entre 1978 et 1979, de l'ordre de 40,000 personnes, 10%, ou pour être tout à fait exact, 9,4%, provenaient du Québec. Mais peut-être évoquez-vous là un problème légèrement différent, qui n'est pas seulement celui des compétences requises pour travailler en Alberta, mais également de connaissances linguistiques. Est-ce exact?

M. Marceau: Oui.

Le président: Moi, j'ai compris que Gilles voulait dire par là qu'un plus grand nombre n'entre eux pourraient décider de venir. Vous pourriez attirer un plus grand nombre d'ouvriers qualifiés en Alberta pour compenser le manque de main-d'œuvre si on leur donnait l'assurance que, notamment, l'éducation de leurs enfants, ici, ni poserait probablement pas de problèmes. Il se demandait si les sociétés interviendraient d'une manière ou d'une autre pour s'assurer qu'en attirant ce

[*Texte*]

watever for their children. I think that is more or less what he was asking. Is that right?

Mr. Marceau: Yes.

Mr. McNeill: I regret to say that I am not expert enough on the subject of the availability of the schooling in French in the primary grades to comment. But it is an interesting and very challenging question, Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Would you be ready to contribute to that aim?

Mr. McNeill: I think we would be ready. Again, I speak perhaps on a policy issue, but I think it is a human issue more than anything else. I would be most alarmed if we were not willing to contribute to the mutual benefit of both in some regard if it was feasible and possible. Absolutely.

Le président: Avez-vous d'autres questions?

M. Marceau: Oui, une dernière question. Vous avez parlé de statistiques. Est-ce que le gouvernement fédéral vous fournit suffisamment de statistiques de manière à vous aider dans le domaine de l'emploi? Vous vous êtes référé à COFOR, au programme COFOR, et il semble que cela ne réponde pas à vos attentes.

Qu'est-ce que le gouvernement fédéral, pas le gouvernement comme tel mais tous les députés ensemble, pourraient faire pour vous aider davantage à régler cette pénurie que vous prévoyez au cours des années futures?

Mr. McNeill: I think it may be hanging too much of the load on the federal government's head just to say what can they do. The problem as I perceive it, first of all, deals with two things and one is the information bank, it is a very, very difficult and challenging question. The CoFor, the HQM models are all predicated on census date that goes back to 1976. Your staff will, I am sure, inform you as to the nature of those models. They had been adjusted in 1971 and again, I think, in 1975 to get at the date used in the HQM model, and obviously that goes back a long time and it was one snapshot piece of data that may not be as exact as it might be.

My comments were more to the point that we think there may have been some discouragement from going on with that. First of all, it is very expensive. Secondly, just dealing with the gross CoFor data, it covers everything from hairdressers to company presidents, and that was a very expansive and challenging sort of thing to capture. I would suggest that perhaps it can be done and there are a number of talented people working in this area whom I think given the right incentive and the right tools could do something with it. For example, your Ministry of State for Science and Technology does research in this area, the Economic Council of Canada does. The ministry itself does. If we could somehow bring this a little closer together so that there were quantitative inputs from

[*Traduction*]

travailleurs, s'ils étaient en nombre suffisant, ils pourraient compter sur un enseignement primaire français pour leurs enfants ou quelque chose de ce genre. Je crois que c'est là plus ou moins ce qu'il vous demandait. Est-ce exact?

M. Marceau: Oui.

M. McNeill: Je n'en sais malheureusement pas suffisamment sur la question de l'enseignement primaire en français dans notre province pour pouvoir répondre. Mais c'est là une question fort intéressante et qui mérite réflexion, monsieur Marceau.

M. Marceau: Seriez-vous favorable à cela?

M. McNeill: Je crois que nous serions prêts à le faire. Encore une fois, j'aborde peut-être là une question de politique, mais j'estime que c'est avant tout une question humaine. Je trouverais très grave que nous ne soyons pas disposés à intervenir dans notre intérêt mutuel si la chose était la moins du monde possible. Absolument.

The Chairman: Do you have other questions?

Mr. Marceau: Yes. A last one. You talked about the statistics. Does the Federal government provide you with enough statistics to help you in the area of employment? You alluded to the Cofor Program, which does not seem to meet your expectations.

What could the Federal government, not the government per se, but all the Parliamentaries together, do, to help you solve this shortfall which you expect during the next few years?

M. McNeill: Je crois que ce serait trop attendre du gouvernement fédéral que de demander simplement ce qu'il peut faire. A mon avis, le problème est lié à deux choses. La première est la question de la banque de données. Il s'agit là d'une question extrêmement difficile à résoudre. Le programme CoFor et les modèles HQM se fondent tous sur les données du recensement remontant à 1976. Votre personnel vous renseignera, j'en suis certain, sur la nature de ces modèles. Ils avaient été modifiés en 1971 puis, de nouveau je crois, en 1975, pour pouvoir obtenir les données utilisées dans le modèle HQM, ce qui manifestement nous ramène assez loin en arrière, outre qu'il s'agissait là d'un recueil instantané de données qui n'est peut-être pas aussi exact qu'on pourrait l'espérer.

Ce que je voulais surtout dire c'est qu'on a peut-être été un peu découragé de poursuivre. Pour commencer, c'est extrêmement coûteux. Deuxièmement, pour ne nous en tenir qu'aux données brutes du CoFor, celui-ci couvre absolument tout, des coiffeurs au présidents de société, et la collecte de ces données s'est avérée extrêmement difficile et coûteuse. A mon avis, cela peut tout de même peut-être se faire; il y a un grand nombre de personnes de talent qui travaillent dans ce domaine et qui, si on leur donnait les encouragements et les outils appropriés, pourraient en tirer quelque chose. Par exemple, votre ministère d'État pour la Science et la technologie fait des recherches dans ce domaine, tout comme d'ailleurs le Conseil économique du Canada. Le Ministère lui-même en fait. Si nous pouvions

[*Text*]

industry, and the Canadian Petroleum Association is concerned enough to, I am sure, supply the necessary date from our industry. Perhaps the same response would come from others, from the educational institutes that seem to be sitting in limbo off to one side, and not as closely drawn into this thing as they could be, and also from an agency. I am not sure which one that should be, but let us begin with the ministry of Employment and Immigration which for starters already has some date base and the regional setups to deal with this sort of thing.

What I am suggesting is that the data which is now published is soft. It is admittedly inaccurate. But I cannot see how we can continue, in a most volatile economy with a very, very small base population, to plan intelligently without over or under estimating our supply demand without making a much more concerted effort towards doing this, Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Do you want to add something, sir?

• 1600

Mr. Wopnford: I do not believe I would have anything to add to his last statement, but I might just refer back to your other question with regard to moving people in.

I think you understand the particular scenario we were painting here. But, for instance, for Alsands you may not understand, sir, that for the most part the bulk of the workers we are talking about over the construction period are not normally accompanied by families. There is some kind of a rotation scheme. It is a thing where people will come and go back, having acquired some skills or additional experience and certainly some wages. They are employed while they are here, but it is not necessarily moving 10,000 people to the job site where they would be forever more and their families with them. So that is a problem. I think it is not dissimilar, and you are probably much more familiar with James Bay which I recently visited. I think probably you had the same kinds of difficulties there in that it was very difficult to get, for instance, a bilingual schooling system going. So for the small numbers of families that might be involved in that thing in a construction phase, not in the operating phase . . . Again, there are many people who are required for that, there are some 3,000 or 3,500 workers. So multiply that and it is 8,000 or 10,000 people so I think in the kind of town we would have in concert with the plant certainly there would be an opportunity for a bilingual education. I think that goes without saying.

The Chairman: Mr. McDermid, do you have some questions?

Mr. McDermid: Yes, Mr. Chairman, I have some comments and some questions. I would like to touch on the immigration part for just a moment.

[*Translation*]

d'une manière ou d'une autre coordonner un peu mieux tou cela, de manière à ce que l'industrie nous fournisse des donnée quantitatives, et que la Canadian Petroleum Association qui j'en suis certain, s'intéresse à tout cela, fournissait les donnée nécessaires, nous pourrions peut-être amener les autres à er faire autant, notamment les établissements d'enseignement qu semblent rester un petit peu en marge, et ne pas participe aussi directement qu'ils pourraient le faire, et aussi un orga nisme fédéral quelconque. Je ne sais pas exactement lequel mais commençons par le ministère de l'Emploi et de l'Immi gration; il dispose déjà d'une base de données et de service régionaux qui permettraient de s'attaquer à la question.

Ce que j'essaie de dire, c'est que les données qui son actuellement publiées manquent manifestement de précision Je ne vois vraiment pas comment nous pourrons continuer dans une économie extrêmement changeante et avec une popu lation de base extrêmement réduite, à planifier intelligemmen sans surestimer ou sous-estimer l'offre et la demande, si nou nous refusons à nous livrer à un effort concerté, monsieu Marceau.

M. Marceau: Désirez-vous ajouter encore quelque chose?

M. Wopnford: Je crois ne rien avoir à ajouter à ce qu'il vien de dire, mais si vous le permettez, j'aimerais revenir à votr autre question sur les différentes manières d'attirer les gens.

Je crois que vous comprenez le scénario que nous vous avon dépeint, mais, dans le cas d'Alsands, vous ne savez peut-êtr pas, Monsieur, que la majorité des ouvriers travaillant pendan la phase de construction ne sont pas normalement accompa gnés par leurs familles. Il y a un espèce de système de rotatio C'est le genre de situation où les gens viennent et s'en von après avoir acquis des compétences et une expérience supplé mentaires, et certainement de l'argent. Tans qu'ils sont ici, i ont un emploi, mais cela ne signifie pas nécessairement qu' s'agit de transporter 10 000 personnes sur un chantier où ils s fixeront pour toujours avec leur famille. C'est donc là u problème. La situation est assez comparable à celle de la Ba James que vous connaissez probablement beaucoup mieux où je me suis récemment rendu. Vous y avez probablemer rencontré le même genre de difficultés car il a été, pa exemple, très difficile d'y mettre en route un système scolai bilingue. Donc, la phase de construction n'impliquerait qu'u petit nombre de familles, mais ce n'est pas la même chose pou la phase d'exploitation . . . Pour celle-ci, nous avons besoin beaucoup de monde, de 3 000 à 3 500 ouvriers. Ajoutez à ce les familles et vous vous retrouvez avec 8 000 ou 10 0(personnes. Donc, je pense que dans le genre de ville qui créerait autour de l'usine, il y aurait certainement une pla pour un enseignement bilingue. Je crois que cela va de soi.

Le président: M. McDermid, avez-vous des questions poser?

M. McDermid: Oui, monsieur le président, j'ai quelqu commentaires et quelques questions. Je voudrais revenir u instant à la question d'immigration.

[*Texte*]

Would you recommend that the government revamp their immigration policy as it now stands? As I understand it, it is more geared to family reunification than actually looking for the skills we require. If the figures that have been handed to me are accurate, then it is extremely alarming. For example, I have been told that this year only 20 per cent of those who will immigrate to Canada will have skills we require here, and if the current trend continues, within two years it will only be 12 per cent. You make a recommendation in here about abolishing or waiving import quotas until 1985. Do you, first of all, feel that we have the pay scales and the benefits here to attract that type of immigrant from around the world, keeping in mind that there is a worldwide shortage of skilled labour?

Mr. McNeill: Yes, but the pool is finite. It is very, very limited at this point in time, which underscores the sense of urgency we have with respect to that Mr. McDermid. We have been successful, and can be successful, in recruiting engineers and earth scientists from the U.K., we believe, but that is becoming more and more marginal. If we do not take advantage of the potential of that pool quickly it will no longer be a viable pool. As far as Europe is concerned, no, I do not think there is a great deal of opportunity to recruit in Europe. I do not think there is an opportunity to recruit in many other parts of the world, particularly not with the natural advantage of English that some of them would have to have.

• 1605

We are simply stating that the long-term solution lies within ourselves. It is here. We have to awaken ourselves, our post-secondary schools and whatever to get those things in place now so that we take advantage of our limited natural population of the post-secondary schoolage. But the cycle time for that is going to be at least five to six years and to do anything in the interim and even to get a good solid block of talent here that we can utilize to train these people when they come out of a post-secondary institutions we seem to be cutting our nose off to spite our face by imposing, if we are, arbitrary quotas, and that seems to be what is happening.

Mr. McDermid: I am going to change direction now, I want to get onto education. You work fairly closely with the Government of Alberta and the Ministry of Education when it comes to curriculum and types of courses they should be teaching in the community colleges and universities. I mean the industry. I am talking about your industry.

Mr. McNeill: Yes, the industry does.

Mr. McDermid: How closely do you work with other provincial governments across Canada and their educational systems, or do you at all?

Mr. McNeill: To my knowledge, not very much.

Mr. McDermid: One of the interesting things I have found in travelling, and especially in Newfoundland, was that the educators in Newfoundland feel that they educate for Canada,

[*Traduction*]

Seriez-vous favorable à une révision de la politique gouvernementale actuelle d'immigration? A ma connaissance, elle vise plus à réunir les familles qu'à rechercher les compétences dont nous avons besoin. Si les chiffres que l'on m'a remis sont exacts, la situation est extrêmement alarmante. On m'a par exemple dit que cette année, seulement 20 p. 100 des immigrants auront des qualifications dont nous avons besoin ici, et si la tendance actuelle se maintient, dans deux ans, ce chiffre ne sera que de 12 p. 100. Vous recommandez l'abolion et la suspension des quota d'importation jusqu'en 1985. Croyez-vous que nous ayons les échelles de salaires et les avantages sociaux susceptibles d'attirer ce genre d'immigrants d'autres parties du monde, compte tenu du fait qu'il existe une pénurie mondiale de main-d'œuvre spécialisée?

M. McNeill: Oui, mais les ressources ne sont pas inépuisables. Elles sont actuellement très limitées, ce qui explique le sentiment que nous avons de l'urgence de la situation, monsieur McDermid. Nous avons réussi à recruter des ingénieurs et des spécialistes des sciences de la terre au Royaume-Uni, et nous croyons pouvoir continuer à le faire, mais il s'agit là d'un apport de plus en plus marginal. Si nous ne profitons pas rapidement des ressources existantes, elles ne seront bientôt plus là. En ce qui concerne l'Europe, non, je ne crois pas qu'on puisse y faire beaucoup de recrutement. Je ne pense pas qu'il soit possible de recruter dans d'autres parties du monde, en particulier compte tenu de l'avantage naturel offert par l'anglais que certains d'entre eux seraient obligés d'avoir.

Tout ce que nous disons, c'est que c'est chez nous que nous trouverons la solution à long terme. C'est ici même qu'elle se trouve. Il faut nous réveiller, nous et nos établissements post-secondaires et tout le reste, pour mettre tout cela en place de manière à tirer parti nu nombre limité de ceux qui sont d'âge à faire des études post-secondaires chez nous. Mais nous avons affaire à un cycle d'au moins cinq ou six ans, et si nous voulons faire quelque chose dans l'intervalle et même rassembler un groupe solide de personnes capables de les former lorsqu'ils sortiront de ces établissements post-secondaires, nous ne faisons que nous saborder en imposant, si c'est le cas, des quota arbitraires, il semble bien que c'est ce qui est en train de se produire.

M. McDermid: Je voudrais maintenant en venir à l'instruction. Vous travaillez en assez étroite liaison avec le gouvernement de l'Alberta et le ministère de l'Éducation lorsqu'il s'agit d'établir les programmes et les types de cours qui devraient être enseignés dans les collèges communautaires et les universités. Par vous, je veux dire l'industrie; je parle de la vôtre.

M. McNeill: Oui, l'industrie le fait effectivement.

M. McDermid: Quel genre de rapports entretenez-vous avec les autres gouvernements provinciaux dans le reste du Canada et avec leurs systèmes éducatifs, ou le faites-vous seulement?

M. McNeill: A ma connaissance, nous n'avons pas beaucoup de rapports avec eux.

M. McDermid: Une des choses intéressantes que j'ai découvertes dans mes voyages, en particulier à Terre-Neuve, est que les éducateurs de cette province ont le sentiment d'instruire

[*Text*]

not just for Newfoundland. They realize that Newfoundland cannot absorb the work force they produce there and that they do in fact educate for Canada. One of the things they are finding out very rapidly, though, is that what they are teaching is maybe 10 or 12 years behind what is required in the industry today, (a) because they have lack of equipment, and (b) because their teachers have not been updated.

Would the industry be interested in taking on a project of working with provincial governments in, first of all, helping them with curriculum and, secondly, helping them update the teaching skills required to teach these young people who will be coming into the work force and whom you obviously are going to require. And I am not just centering out Newfoundland. Ontario obviously sends a lot of its educated young people out to Alberta as well, 29 per cent or 30 per cent of the immigration comes from Ontario out here. I would think that it would be a natural for the industry to be dealing with these governments. Has that approach ever been tried? Has it been discussed within your association?

Mr. McNeill: The comments you make are certainly to the point and correct. Alberta imports about 75 per cent of its engineering talent each year over the past number of years. Saskatchewan, Manitoba, British Columbia, Ontario and the others are admittedly suppliers of engineering talent to Alberta and the rest of Canada.

The industry through its individual members does input to the faculties of engineering and so on. Memorial University in Newfoundland, for instance, has input from our organization and from the association, particularly in their oceanographic engineering course, I think that is the correct name, as do the other faculties. We have not to my knowledge, and I may be in error here, tried to tie directly to the provincial government jurisdictions, the parallel is to the Department of Advanced Education and Manpower in Alberta, for example, but if there was some way the association could contribute within its limits of manpower and time, I am sure it would be pleased to do so. It fully recognizes its benefit from the educational systems across Canada.

Mr. McDermid: You refer in your brief to job hopping, that this goes on quite a bit. Is this because some firms are hiring trained individuals away from other firms, they are not doing the training themselves? Or is is just the natural phenomenon of somebody wanting to be ahead and better themselves?

• 1610

Mr. McNeill: Perhaps the answer is, yes.

Mr. McDermid: Yes to what, to both?

Mr. McNeill: Yes, both. The opportunities are remarkable, given the scenario we have right now. I was just leafing through my material. The newspapers here in Calgary have to

[*Translation*]

leurs étudiants pour le Canada, et par seulement pour Terre-Neuve. Ils se rendent bien compte que Terre-Neuve est incapable d'absorber tous les gens qu'elle forme et qu'ils travaillent pour le bien de tout le Canada. Une des choses qu'ils sont cependant en train de découvrir rapidement, est que ce qu'ils enseignent est peut-être de 10 à 12 ans en retard sur ce dont on a besoin dans l'industrie aujourd'hui, parce qu'ils manquent de matériel, et parce que leurs professeurs n'ont pas eux-mêmes été recyclés.

L'industrie serait-elle prête à collaborer avec les gouvernements provinciaux pour, premièrement, les aider à établir les programmes et, deuxièmement, les aider à parfaire les connaissances requises des enseignants pour former les jeunes gens qui sont à la veille d'entrer sur le marché du travail et dont vous allez avoir manifestement besoin? Et je ne parle pas uniquement de Terre-Neuve, il est évident que l'Ontario envoie aussi en Alberta un nombre important de jeunes qui ont reçu une bonne éducation; 29 à 30 p. 100 des immigrants viennent de l'Ontario. Il me semble donc que l'industrie devrait tout naturellement traiter avec ces gouvernements. A-t-on jamais utilisé cette méthode? En a-t-on discuté au sein de votre association?

M. McNeill: Les observations que vous faites sont certainement pertinentes. Depuis un certain nombre d'années, l'Alberta importe 75 p. 100 de ses ingénieurs. Il est reconnu que la Saskatchewan, le Manitoba, la Colombie-Britannique, l'Ontario et les autres provinces fournissent des ingénieurs à l'Alberta et au reste du Canada.

Les facultés de génie et autres bénéficient effectivement de l'apport de certains membres de notre industrie. C'est ainsi que l'université Memorial de Terre-Neuve collabore avec notre organisme et l'association, en particulier pour leur cours de génie océanographique, je crois que c'est ainsi que cela s'appelle, comme le font les autres facultés. A ma connaissance, mais je peux me tromper, nous n'avons pas essayé d'établir de liens directs avec les instances du gouvernement provincial, correspondantes au ministère de l'Éducation supérieure et de la Main-d'œuvre en Alberta, par exemple. Mais s'il existait un moyen pour l'association d'apporter une aide dans les limites des ressources humaines et du temps dont elle dispose, je suis sûr qu'elle serait heureuse de le faire. Elle reconnaît pleinement tout ce qu'elle doit aux divers systèmes éducatifs du Canada.

M. McDermid: Dans votre mémoire, vous faites allusion aux gens qui changent constamment d'emploi, et vous dites que c'est très fréquent. Est-ce dû au fait que certaines vont recruter des gens complètement formés, chez leurs concurrents, plutôt que d'en assurer eux-mêmes la formation? Ou s'agit-il de gens ambitieux, qui veulent monter, ce qui est un phénomène très naturel?

M. McNeill: C'est probablement vrai.

M. McDermid: Qu'est-ce qui est vrai, les deux?

M. McNeill: Oui, les deux. Les possibilités de carrière sont remarquables, compte tenu du scénario actuel. J'étais juste en train de feuilleter les documents que j'ai apportés. Pour quel-

[*Texte*]

be seen to be believed if you are from eastern Canada. I remember looking at the careers days which now fill a full section of *The Calgary Herald*, and we just were taking spot checks of what was appearing. For engineers, for example, on a few successive Saturdays we counted advertisements for over 200, and we were being very conservative because where it said we need engineers we counted two, so it was in excess of that but by how much we do not know.

The proliferation of head-hunting agencies has been remarkable. By head hunters I mean private placement agencies to which you give an assignment and they go out and try to raid somebody from the other company. It is, I suppose, a time-honoured but non-productive process in the oil industry.

The kind of job hopping we are talking about are where some companies are incurring 20 per cent and 25 per cent turnover of engineers in one year. That is not all companies, but some are along that and those are the only ones that we exchange data with among my particular group of companies. I know that some are higher than that.

Issues are coming up where they say that if you will come with us we will give you blocks of shares or signing bonuses, this is to young engineers who traditionally would not be in receipt of those kinds of things. It is becoming extremely competitive. That kind of activity is not, in my estimation, doing a thing for Canada or the industry. It is not adding another body to the pool, it is just degrading the productivity. But when you are stuck for people to get a project done, it is a natural response.

Not all companies have sufficient engineering talent to train. The very, very small company with only one, two or three engineers on staff may not be in a position to train. The larger companies have assumed that is going to happen to them and they have assumed a turnover rate after 5 years of about 50 per cent to 60 per cent. I assure you that turnover rate is no longer applicable. The experiences are now running 70 per cent to 90 per cent turnover after 5 years, so you are keeping about 20 per cent of what you ingest. That is the kind of problem we are talking to, and it is simply one of supply and demand.

Mr. McDermid: Since my colleague from the New Democratic Party, David Orlikow, is not here, I will ask the question instead of him: would a grant-levy system offer some protection against that type of pirating, or are we talking on too high a level of an educated person, that in fact no matter what kind of system you would put in they would be after the high-paid talent in any event?

Mr. McNeill: Unless the levy was so high as to be almost unthought of, I do not know if it would make much difference in the highly qualified manpower turnover. It may have a role to play in other sorts of manpower development. I would not

[*Traduction*]

qu'un qui vient de l'est du Canada, les journaux de Calgary sont absolument incroyables. Je me souviens d'avoir jeté un coup d'œil sur les colonnes réservées aux offres d'emploi, qui constituent maintenant une section complète du Calgary Herald, et encore ne s'agissait-il que d'un simple sondage. Pour les ingénieurs, par exemple, pour quelques samedis consécutifs, nous avons compté plus de 200 offres, et encore ce chiffre est-il au-dessous de la réalité car pour chaque annonce, on en demandait deux, si bien que nous avons affaire à un chiffre qui est supérieur, bien que je ne sache pas exactement de combien.

La prolifération des «chasseurs de têtes» a été extraordinaire. Par chasseurs de têtes, j'entends des agences privées de placement que vous chargez d'une mission précise et qui s'en vont assayer de piquer quelqu'un dans une autre société. Je suppose qu'il s'agit là d'une méthode reconnue de l'industrie pétrolière, mais elle n'est guère rentable.

Les changements fréquents d'emploi dont nous parlons sont ceux qui affectent certaines sociétés chez lesquelles il y a un roulement de 20 à 25% des ingénieurs en une seule année. Ce n'est pas partout le cas, mais certaines en sont là et ce sont celles avec lesquelles nous échangeons des données dans le groupe de sociétés auquel j'appartiens. Je sais pertinemment que ce chiffre est encore plus élevé chez certaines d'entre elles.

On en arrive au point où certaines sociétés vous disent, si vous venez chez-nous, nous vous donnerons un paquet d'actions ou une bonification à la signature; ce genre de propositions s'adressent aux jeunes ingénieurs, qui, normalement, ne bénéficieraient pas de tels avantages. La concurrence devient féroce. A mon avis, ce genre de méthodes n'apporte strictement rien au Canada ou à l'industrie. Cela n'augmente pas le nombre des gens compétents et a pour résultat de faire baisser la productivité. Mais lorsque vous avez absolument besoin de gens pour mener à bien un projet, c'est une réaction naturelle.

Toutes les sociétés n'ont pas un nombre suffisant d'ingénieurs pour former les recrues. La toute petite société qui n'a qu'un deux ou trois ingénieurs, risques dene pas pouvoir le faire. Les grandes sociétés partent maintenant du point de vue que cela va aussi leur arriver, et prévoient un taux de roulement au bout de cinq ans de 50 à 60 p. 100. Je puis vous assurer que ce chiffre est déjà dépassé. Actuellement, le taux de roulement après cinq ans varie entre 70 et 90%; en d'autres termes, vous conservez 20% de ce que vous avez absorbé. Voilà le genre de problèmes auxquels nous avons affaire, c'est tout simplement une question d'offre et de demande.

M. McDermid: Étant donné que mon collème du NPD, David Orlikow, n'est pas ici, Je vous poserai la question à sa place: est-ce qu'un système de prélèvement offrirait une protection contre ce genre de filouterie, ou sommes-nous dans une situation où trop d'importance est accordée à une personne instruite, si bien que, quel que soit le système, les gens compétents très bien payés seront toujours un gibier convoité?

M. McNeill: A moins que le prélèvement n'atteigne un niveau impensable, je ne sais pas si cela aurait beaucoupp d'influence sur le taux de roulement dela main-d'œuvre qualifiée. Il se peut que ce système ait un rôle à jouer dans le

[*Text*]

recommend it for this sort of thing, from my own personal bias and perspective.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Hawkes, do you have some questions now?

Mr. Hawkes: Page 6 of your first section, I would just like that on the record, essentially because you deal with some occupations we have not talked about. We have concentrated on engineers, geophysicists and construction labourers but there is another class of people here which you indicate are in short supply. Also, I think you speak directly to the data base and I think it might be wise to identify that.

Mr. McNeill: Oh, yes, quite correct. The supply-demand situation, although we cannot quantify it for you as well as we would like to, certainly includes job families such as accountants and the various areas of computer science, and most assuredly the technology professions, particularly the paraprofessional petroleum engineering technology and so on. We perceive the shortfalls because of difficulty in finding people. We observe the same kind of recruiting effort being made in the industry. What we cannot identify for you to quantify well is the base populations of those ones. They do not have the association or other investigative reporting going on that the other professionals do. But I assure you that we smell, sense, touch and feel in every way the shortages of those people. A number of comments have been made by the Association of Professional Accountants and by various computer societies that the proliferating data that must be handled for Canadian industry is incurring shortfalls, and those are very real shortfalls, at least in the experienced groups.

• 1615

Mr. Hawkes: For both of you, and perhaps Mr. Wopnford most clearly, the present political instability around pricing and taxation, what is the impact on your supply-demand curves? What is your best guess related to the curves we saw on the board? Have those moved on a year? Have they moved on two years? Are they flattening because things are not likely to start? What problems is that instability causing you?

Mr. Wopnford: In terms of the case 1, where you are talking about the base plus Alsands, it simply shifted it to the right. It is a matter of time. I do not think it has increased its height. It is difficult to speak to the others. The situation changes at any point in time. For instance, when we developed that we had had some indication that the Syncrude expansion, which is a substantial piece of business, may be somewhat later than we had shown as a peak. There is always a possibility, of course,

[*Translation*]

perfectionnement d'autres secteurs professionnels. Mais en ce qui me concerne, ce n'est pas là quelque chose que je recommanderais.

M. McDermid: Merci, M. le président.

Le président: M. Hawkes, avez-vous des questions à poser maintenant?

M. Hawkes: J'aimerais que l'on prenne note au procès-verbal de ce que vous dites à la page 6 de votre première section. C'est surtout parce que vous y traitez de certains emplois dont nous n'avons pas parlé. Nous avons mis l'accent sur les ingénieurs, les géophysiciens et les journaliers de la construction, mais il existe une autre classe professionnelle dont vous dites qu'il ne sont pas assez nombreux pour satisfaire à la demande. Je crois aussi que vous traitez directement de la base de données et je crois qu'il serait sage d'apporter des précisions là-dessus.

M. McNeill: Oh oui, vous avez tout à fait raison. Bien que nous ne puissions pas la quantifier aussi exactement que nous le souhaiterions, la situation de l'offre et de la demande englobe certainement des familles d'emploi telles que les comptables et les divers secteurs de l'informatique, et bien entendu, toutes les professions qui touchent à la technologie, en particulier les secteurs paraprofessionnels, de la technologie du génie pétrolier, etc. Nous nous apercevons des pénuries à cause de la difficulté à trouver du personnel. Nous constatons que le même genre d'effort de recrutement est déployé dans l'industrie. Ce que nous ne pouvons pas vous aider à bien quantifier sont les populations de base dans ces secteurs. Ils ne disposent pas des associations ou des autres moyens d'investigation dont bénéficient les autres professionnels. Je puis vous assurer que tous nos sens nous disent la pénurie de ces gens-là. L'Association of Professionals Accountants (Association des comptables professionnels) et diverses sociétés d'informatique m'ont souvent fait observer que la prolifération des données qui doivent être traitées pour l'industrie canadienne connaît des insuffisances, qui sont très réelles, du moins dans les groupes des travailleurs qui ont de l'expérience.

M. Hawkes: A votre avis, à tous deux, et certainement à l'avis de M. Wopnford, compte tenu de l'instabilité politique actuelle dans le domaine des prix et des impôts, quel est l'impact de vos courbes d'offre et de demande? Qu'est-ce que vous pensez des courbes que nous avons vues au tableau? Ont-elles changé en une année? Ont-elles changé en deux ans? Sont-elles en train de s'aplatir parce qu'il est probable que les choses ne vont pas démarrer? Quels sont les problèmes que vous cause cette instabilité?

M. Wopnford: Dans le cas 1, où vous avez affaire à la base plus Alsands, il y a simplement eu un glissement vers la droite. C'est une question de temps. Je ne crois pas que la hauteur de la courbe ait augmenté. Il est difficile de se prononcer sur les autres; la situation change constamment. Par exemple, lorsque nous avons établi ce diagramme, nous nous doutions que les travaux d'expansion de Syncrude, ce qui représente une grosse affaire, atteindraient leur point culminant un peu plus tard que

[*Texte*]

that we would shift enough to the right and these others may come on. We just do not know what is in the woodwork.

Gulf is talking about an application. Petro-Can and Nova are talking about an application for a tarsands plant. If we suddenly get into an oil crunch here, where the systems are just all go, we are going to be in trouble. I do not think there is any question about that. But it is difficult to say on those specific curves; they are a point in time, they are a snapshot taken, if you like, at that point in time. They are not really valid in their entirety in what we have today, and that was the point. That was why I wanted to go through them, to make sure that you understood that. I do not think we have increased their height except that we have added projects. In other words, it has not had an effect on what our manpower requirement may be for the project.

We have been at it so long now, well over two years, three years, trying to get this approval. If we had had the luxury, I think, of being able to have some definitive information we might have been able to, for instance, flatten out the curve a little bit on getting some of the infrastructure in place a little more readily than we can if suddenly we have our detailed engineering, everything ready to go, and then we get approval. Then you are going to have to scoot on some of that other stuff and you might have some additional peaking. I hope that answers your question. I am not sure.

Mr. Hawkes: Is your best guess that you will have to scoot, that these things will get jammed together, the infrastructure as well as the plant?

Mr. Wopnford: We sure hope we have to scoot.

Mr. Hawkes: Okay. There has not been sufficient lead time, and this one may be more directed to Mr. McNeill. I spoke about political instability caused by the constitution. Has the Canadian Petroleum Association or your firm taken any steps to estimate the impact of the instability caused by the present constitutional action of the federal government and its probably reception in this region of the country? Have you done that kind of analysis? At this point I would like you to speak on behalf of the association or your company, rather than personally.

Mr. McNeill: On behalf of the association and my company, because they are both in the same situation at this point in time, we are examining the various scenarios that are painted by that prospect. There would be nothing I could say at this point in time, Jim. Obviously, we would be less than honest if we said that we were pleased by some of the prospects we see.

Mr. Wopnford: I do not think, Mr. Hawkes, that I could answer. I am not aware of some. I might mention that it is a little disconcerting in that we are very busy with the constitutional talks and that tends to delay some other energy decisions, and of course that affects us.

[*Traduction*]

ce que nous avions indiqué sur notre courbe. Il y a bien sûr toujours la possibilité que nous glissions suffisamment à droite et que ces autres, là, prennent de l'importance. Nous ne savons tout simplement pas à quoi nous attendre.

Gulf parle de faire une demande. Petro-Can et Nova parlent de faire une demande de construction d'une usine de traitement des sables bitumineux. Si nous nous trouvons tout à coup sous pression pour trouver du pétrole, là où tous les systèmes tournent à plein régime, nous allons nous trouver dans une sale situation. Cela ne fait aucun doute. Mais c'est difficile de l'indiquer sur ces courbes spécifiques. Elles ne constituent qu'un point dans le temps. Elles sont en quelque sorte un instantané pris dans le temps. Par rapport à la situation actuelle, elles ne sont pas valables dans leur totalité, et c'est bien là la question. C'est la raison pour laquelle j'ai voulu les examiner avec vous, pour bien m'assurer que vous comprenez la situation. Je ne pense pas que nous ayons accru leur hauteur, à ceci près que nous avons ajouté des projets. En d'autres termes, cela n'a pas eu d'effets sur les besoins en main-d'œuvre que nous sommes susceptibles d'avoir pour le projet.

Cela fait bien deux ou trois ans que nous essayons d'obtenir cette approbation. Si nous avions pu nous offrir le luxe de disposer de renseignements absolument sûrs, nous aurions peut-être pu par exemple, aplatir un peu la courbe en mettant en place une partie de l'infrastructure un peu plus facilement que si tout était prêt à démarrer, tout, y compris tous les détails techniques, et que brusquement on nous donne le feu vert. C'est dans un cas comme cela que vous êtes obligés de glisser sur tout un tas d'autres choses et que vous risquez de vous retrouver avec des pointes supplémentaires. Je n'en suis pas certain, mais j'espère que cela répond à votre question.

M. Hawkes: Est-ce qu'à votre avis, vous serez obligés de bâcler les choses, que toutes ces choses vous tomberont dessus en même temps, l'infrastructure et l'usine?

M. Wopnford: Nous espérons bien que ce sera le cas.

M. Hawkes: Très bien. Le préavis a été trop court, et cette question concerne plus directement M. McNeill. J'ai parlé de l'instabilité politique provoquée par la Constitution. La Canadian Petroleum Association ou votre société ont-elles pris des mesures pour calculer l'impact de l'instabilité causée par les décisions actuelles du gouvernement fédéral sur le plan constitutionnel et l'accueil probable qui leur sera réservé dans cette partie du pays? Vous êtes-vous livrés à ce genre d'analyse? J'aimerais maintenant que vous parliez au nom de l'association ou de votre société et non à titre personnel.

M. McNeill: Au nom de l'association et de ma société, car elles se trouvent actuellement dans la même situation, nous examinons les divers scénarios qu'inspire cette perspective. Je ne peux vraiment rien dire pour le moment. Manifestement, ce serait mentir que de dire que nous sommes satisfaits de certaines des perspectives qui s'offrent à nous.

M. Wopnford: Monsieur Hawkes, je ne pense pas être en mesure de vous répondre. Certains aspects de la question m'échappent, mais je peux dire qu'elle est un peu déconcertante car nous sommes très pris par les débats constitutionnels

[*Text*]

• 1620

An hon. Member: Hear, hear!

Mr. Wopnford: But in terms of the constitutional argument itself, I am sorry, I do not feel qualified to discuss it.

Mr. Hawkes: One last question, and would you take off your hats and just be Calgarians. Could you inform this committee of the trend line in relationship to western separatism as you experience it in your neighbourhood and in your office place?

The Chairman: I have tried to be rather broad in permitting questioning. That is an important question, but I do not know if it relates to the mandate of this task force.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, I think it is fundamental to the creation of employment in this region and its willingness to proceed with projects. I think you are absolutely right in the sense that you do not, and I am afraid a lot of people in eastern Canada of all political parties do not, comprehend the importance of that answer to the manpower situation in Canada in the decade ahead of us. I see the headshaking in the audience, and if these gentlemen are willing to answer that question I would appreciate it. It will not take much of our time and I would like to see it a matter of public record.

The Chairman: If we allow that question, then almost anything is relevant to the question of skill shortages in industry, because all sorts of political factors can. I want you to understand that if we now open this on that question, it will be opened up forever and a day. As long as I am chairman, we are not going to expand it and restrict it from time to time.

I feel that you could say almost anything. The health of Canadians, their cultural background, their environment, all sorts of things can affect employment opportunities. If we are ever going to get the job done, we have to more or less stick to the mandate. I do not just sit in this meeting and listen to the views of western Canadians. I have been listening to them in many other places and I generally know what the answer will be.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, if I have to appeal your ruling again, I will seek support from other members of the committee to appeal that ruling.

The Chairman: Do you wish to comment on the separation movement in Alberta, Mr. McNeill?

Mr. McNeill: I have no objection if it is taken as a personal observation from my personal experience and perhaps in the context that in taking a more global look at the situation, I have a concern about this issue.

Certainly if we cut Canada in any portion less than the entity, we cut into this whole issue of manpower supply and

[*Translation*]

et cela tend à retarder un certain nombre d'autres décisions en matière d'énergie, ce qui naturellement, nous affecte.

Une voix: Voilà qui est bien dit.

M. Wopnford: Mais en ce qui concerne le débat constitutionnel lui-même, je le regrette, mais je ne m'estime pas compétent pour en discuter.

M. Hawkes: Une dernière question, et contentez-vous cette fois de répondre en habitant de Calgary. Pourriez-vous dire au Comité l'allure que prend le séparatisme de l'Ouest tel que vous le percevez dans votre quartier et dans votre milieu de travail?

Le président: J'ai essayé de me montrer tolérant sur le choix des questions. Celle-ci est certes importante, mais je ne sais pas si elle a un rapport avec le mandat de ce Comité.

M. Hawkes: Monsieur le président, je pense qu'il s'agit là d'une question fondamentale pour la création d'emplois dans cette région et pour l'attitude de celle-ci à l'égard des projets envisagés. Je crois que vous avez totalement raison en ce sens que ni vous, ni, je le crains, beaucoup de gens de l'est du Canada, quelle que soit leur appartenance politique, ne comprenez l'importance de cette réponse à la situation de la main-d'œuvre au Canada au cours de la prochaine décennie. Je vois là des gens qui hochent la tête dans l'assistance, je serais heureux que ces deux témoins veuillent bien répondre à la question. Cela ne prendra pas beaucoup de temps et j'aimerais que cela figure au procès-verbal de nos délibérations.

Le président: Si nous autorisons cette question, autant dire qu'à peu près tout a un rapport avec la pénurie de travailleurs qualifiés dans l'industrie, parce que toutes sortes de facteurs politiques peuvent intervenir. Je tiens à ce que nous compreniez que si nous abordons cette question, nous n'en aurons jamais fini. Tant que je serai président de ce Comité, nous n'allons pas nous amuser à élargir et restreindre le débat au gré de nos caprices.

A ce moment-là, vous pouvez parler d'absolument n'importe quoi. La santé des Canadiens, leur héritage culturel, leur environnement, toutes sortes de choses qui peuvent affecter les perspectives d'emploi. Si nous voulons arriver au bout de nos peines, il va falloir rester à peu près fidèles à notre mandat. Je ne suis pas simplement ici pour écouter les vues des Canadiens de l'Ouest. Je les ai écoutées en bien d'autres lieux. Je sais en général ce que sera la réponse.

M. Hawkes: Monsieur le président, si je suis encore une fois obligé de faire appel de votre décision, je demanderai l'appui des autres membres du Comité.

Le président: Désirez-vous faire ces commentaires sur le mouvement séparatiste en Alberta, monsieur McNeill?

M. McNeill: Je n'ai rien contre si cela est considéré comme une observation personnelle inspirée par mon expérience personnelle et compte tenu peut-être du fait qu'en examinant la situation dans une perspective globale, c'est là une question qui me préoccupe.

Il est certain que si nous amputons le Canada d'une de ses parties, si petite soit-elle, nous touchons également à toute la

[*Texte*]

demand. If we cannot look at Quebec and the eastern provinces as potential resettlement sources for Alberta, then it is a problem. If you wish, I will respond. It will be a personal observation only.

The Chairman: I had specific question and it relates right to the subject matter, and that is that the proposed charter of rights has in it a clause that would guarantee the mobility of labour in Canada. Do you agree with that?

Mr. McNeill: I would be most alarmed if it did not guarantee such a thing.

The Chairman: We have no guarantee now. Provinces are erecting legislative barriers. The proposed charter which Mr. Hawkes and Mr. McDermid disagree with would want to guarantee the mobility of workers.

Mr. McDermid: Wait, Mr. Chairman. Just a moment, on a point of order. You are putting words in my mouth. I never, never have said that I am against the charter of rights, a bill of rights or the rights of any Canadians whatsoever. Will you please withdraw that remark?

The Chairman: Are you saying that you are for the bill of rights? Is that right? You are for an entrenched charter of rights?

Mr. McDermid: I did not say that. Listen, you are putting words in my mouth, Mr. Chairman, and I wish you would withdraw that and say your own comments, please.

The Chairman: You can make your comments when you wish. You people have brought the constitution into this meeting, much against my wishes and much against, I think, the purpose of the meeting. If you are going to play it that way, I am going to respond. Now, Mr. McNeill, carry on answering the question, if you wish, and I put an additional question in there.

Mr. McDermid: Are you going to withdraw that remark, what you said about me? I have never said that. I did not even mention the constitution today. All I have been asking are questions pertaining to manpower. I wish you would withdraw that, Mr. Chairman, or I will make a motion.

• 1625

The Chairman: I will withdraw it.

Mr. McDermid: Thank you.

The Chairman: Now would you answer the questions, please? If you wish.

Mr. McNeill: Would you restate the question, please, Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: I asked you specifically to take off your hat and just as a private citizen who has lived in Calgary for a long time give the committee some indication of your assessment, in your neighbourhood and in your business, about the trend line related to western separatism as you experience it.

[*Traduction*]

question de l'offre et de la demande, en matière de main-d'œuvre. S'il nous est interdit de considérer le Québec et les Provinces de l'Est comme des sources possibles de main-d'œuvre pour l'Alberta, c'est en effet un problème. Si vous le souhaitez, je répondrai, mais ce sera à titre purement personnel.

Le président: Ma question était précise et a directement trait au sujet. Il s'agit de la clause de la charte des droits envisagés qui garantirait la mobilité de la main-d'œuvre au Canada. Êtes-vous d'accord avec cela?

M. McNeill: Je serais fort inquiet qu'une telle garantie n'existât pas.

Le président: Aucune garantie de ce genre n'existe actuellement. Les provinces sont en train d'ériger des barrières juridiques. Le projet de charte avec lequel M. Hawkes et M. McDermid sont en désaccord vise à garantir cette mobilité.

M. McDermid: Un instant, monsieur le président. Un instant s'il vous plaît, c'est une question de procédure. Vous me prêtez de paroles qui ne sont pas les miennes. Je n'ai jamais, au grand jamais dit que je m'oppose à une charte des droits, à une Déclaration des droits ou aux droits des Canadiens quels qu'ils soient. Veuillez, je vous prie, retirer cette remarque.

Le président: Vous déclarez-vous en faveur de la Déclaration des droits? Est-ce exact? Êtes-vous en faveur de l'enchâssement de la charte des droits?

M. McDermid: Ce n'est pas ce que j'ai dit. Écoutez-moi, monsieur le président, vous me prêtez des propos qui ne sont pas les miens, et j'aimerais que vous retiriez ce que vous avez dit et que vous fassiez vos propres commentaires.

Le président: Vous pouvez faire vos commentaires quand vous voudrez. C'est vous qui avez amené le sujet de la Constitution dans cette réunion, à mon corps défendant, et aussi, je l'estime, à l'encontre de l'objectif de cette réunion. Si c'est cela le petit jeu que vous voulez jouer, je vais moi aussi répondre. Revenons à vous, M. McNeill, continuez de répondre à la question, si vous le voulez bien, et j'indique ici une question supplémentaire.

M. McDermid: Voulez-vous retirer cette remarque, ce que vous avez dit sur mon compte? Je n'ai jamais dit cela. Je n'ai même pas mentionné la Constitution aujourd'hui. Tout ce que j'ai posé ce sont des questions relatives à la main-d'œuvre. J'insiste pour que vous retiriez votre remarque, monsieur le président, ou je serais contraint de présenter une motion.

Le président: Je retire ma remarque.

M. McDermid: Merci.

Le président: Maintenant, voulez-vous s'il vous plaît, répondre aux questions?

M. McNeill: Voulez-vous répéter la question, s'il vous plaît, M. Hawkes.

M. Hawkes: Je vous ai spécifiquement demandé d'oublier ce que vous représentez et, comme tout bon citoyen qui vivrait à Calgary depuis longtemps, de dire au Comité ce que vous pensez des manifestations de la tendance au séparatisme, telles

[*Text*]

Mr. McNeill: Perhaps the trend line I can respond to, but before I say the tend line I should assure you that there are a number of points of view on the issue. Some thinking people hold that to destroy an entity of this type, by whatever means or by doing whatever, would be the last thing they would wish to do. Others who are at the other end of the spectrum say that separation is clearly the only solution and it must be now.

My personal opinion from the information, hearsay as it is, I get in talking to people is that there is a much stronger alienation and feeling of disassociation with eastern Canada or central Canada, as you will, than I have observed for some time, and far more vocal discussions about the issues of separating the western provinces, Alberta in particular, form eastern Canada. That is a trend, not the statement of each and every individual Albertan. Does that answer your question or walk around it, Mr. Hawkes?

Mr. Hawkes: Very, very eloquently.

The Chairman: I have a supplementary question, Mr. McNeill. Both you and Mr. Wopnford have talked about, to do the work you have here, the importance of attracting workers from other provinces. Do you think it is a good thing to entrench in the constitution the mobility of manpower in Canada so that provinces cannot, through ordinary legislation, erect barriers?

Mr. McNeill: I do not believe that the rights of Canadians to work and live where their choose to live and work should be inhibited by any legislation provincial, federal or otherwise. Quite clearly I would not compromise on that issue. Whether that appear in the constitution or simply be a matter of any bill of rights, I have no particular comment on.

The Chairman: But the point is that certain provinces have and are continuing to pass legislation to prevent that mobility. An initiative is being taken now to include in the constitution a clause which would prevent that kind of restrictive legislation. You do not have an opinion on it.

Mr. McNeill: I endorse that particular section of the amendment to the constitution. If it must appear there rather than anywhere else, I have no objection to it.

Mr. Hawkes: I think the record should show that opting-in legislation could accomplish the same objective with greater flexibility for change if in fact the way in which that was put into legislation proved to be inadequate to the goals that wished to be achieved. It would be easier to amend. The constitution is one method. There are others which I think have been proven superior in other nations. I think that while the chairman and I would have disagreement on the proper location for the principle, we would have no disagreement on the principle, and I think the public record should show that.

[*Translation*]

qu'elles vous apparaissent dans votre quartier et dans votre milieu d'affaires.

M. McNeill: Peut-être puis-je parler de la tendance, mais avant d'employer ce terme, je puis vous assurer qu'il y a bien des points de vue sur la question. Certaines personnes de réflexion estiment que la destruction d'une entité telle que celle-ci, par quelques moyens ou actions que ce soit, serait la dernière des choses qu'ils voudraient faire. D'autres qui se trouvent aux antipodes de cette position déclarent qu'il est clair que la seule solution est de se séparer et que cela doit se faire immédiatement.

A mon avis—je m'appuie ici sur ce que me disent les gens, je parle en quelque sorte par ouï-dire—il y a longtemps que je n'ai pas été témoin d'un tel sentiment d'aliénation et de désaffectation vis-à-vis de l'est du Canada ou, si vous préférez, du centre du Canada, et qu'il y a des discussions beaucoup plus virulentes sur la question de la séparation des Provinces de l'Ouest, de l'Alberta en particulier, d'avec l'est du Canada. Il ne s'agit là que d'une tendance, et non de la position de chaque Albertain pris individuellement. Cela répond-il à votre question, ou cela l'élude-t-elle, monsieur Hawkes?

M. Hawkes: Votre réponse est très éloquente.

Le président: J'ai une question supplémentaire à vous poser, monsieur McNeill. M. Wopnford et vous-même avez évoqué, pour faire le travail que vous avez ici, l'importance d'attirer de la main-d'œuvre des autres provinces. Estimez-vous que ce soit bon d'enchâsser dans la Constitution la mobilité de la main-d'œuvre au Canada de manière à ce que les provinces ne puissent ériger de barrières en ayant recours à une législation ordinaire?

M. McNeill: Je ne crois pas que les droits des Canadiens de vivre et de travailler où ils le désirent devraient être entravés par une législation quelconque, qu'elle soit provinciale, fédérale ou autre. Je me refuse manifestement à tout compromis sur la question. Que cela apparaisse dans la Constitution ou tout simplement dans une Déclaration quelconque sur les droits de la personne n'appelle aucun commentaire de ma part.

Le président: Mais le point de la question est que certaines provinces ont voté des lois pour interdire cette mobilité et continuent à le faire. On a maintenant pris l'initiative d'incorporer à la Constitution une clause qui empêcherait ce genre de législation restrictive. Vous n'avez pas d'opinion sur la question.

M. McNeill: J'approuve cette section particulière de la modification à la constitution. Si c'est là qu'il doit apparaître plutôt que n'importe où ailleurs, je n'ai aucune objection.

M. Hawkes: Je crois que l'expérience montrerait que la possibilité d'option en matière de législation permettrait d'atteindre le même objectif tout en permettant des changements plus aisés si la manière dont cela était incorporé dans la législation s'avérait mal adaptée aux objectifs recherchés. Cela faciliterait les modifications. La Constitution est une méthode. Mais il y en a d'autres, qui, je le pense, ont fait la preuve de leur supériorité dans d'autres pays. Je crois que si le président et moi-même différons sur le cadre à donner à ce principe,

[*Texte*]

The Chairman: You are right, we disagree. Do you have further questions of the witnesses?

Mr. Hawkes: No. I would just like to thank the gentlemen.

The Chairman: I have some more questions I was just asking. With the permission of the committee, Mr. Schwartz, our research director, has some specific technical questions. I would like to give him the opportunity to put the questions. Mr. Schwartz.

Mr. G. Schwartz (Committee Research Director): Do you, or will you in the near future, have estimates, even rough estimates on the industry's requirements for technicians and technologists, and these would be separate from your current estimates on the highly skilled people who are coming out of the university stream, the engineering and physics people?

Mr. McNeill: We would hope to be able to do that, Mr. Schwartz. We must admit that the human resource committee per se within the CPA has only recent been struck. We have operated with an employer relations committee, of which I am chairman, and I am here in advance of the buildup of that human resource committee. One of the mandates it will have will clearly be to do the kind of development statistical work that can only be done by a central agency such as the CPA. How soon that will be, I do not know, but I assure you that we would like to move forward as quickly as at all possible with the development of that kind of data.

• 1630

Mr. Schwartz: Will the mandate of that human resources committee go so far as to look at the nature of work being performed by the professionnals you are trying to hire and determine if some of that work may be performed in the future by para-professionals, technicians and technologists who with the lead times we are talking about now, the four- and five-year lead times, can still be trained to meet the future demands even in a case 3 or case 4 situation?

Mr. McNeill: That question is fundamental to the use or abuse of highly qualified manpower, and we will hope to come to some conclusions on that.

Mr. Schwartz: Could you also give some consideration to issues such as the retraining of people who may currently on a national basis be in excess supply, such as teachers, for example. You mentioned that you are taking people out universites today, people coming out of the mathematics stream and the physics stream. We probably have high-school teachers in this country, or people who are qualified high-school teachers but not employed, who are university graduates with mathematics or physics training and who are not really aware of opportunities in your industry, or who you may not have been aware of as potential human capital which can be upgraded or retrained and employed in your industry.

[*Traduction*]

nous sommes d'accord sur celui-ci, et je tiens à ce que ceci apparaisse au procès verbal.

Le président: Vous avez raison, nous ne sommes pas d'accord. Avez-vous d'autres questions à poser aux témoins?

M. Hawkes: Non. Je voudrais simplement les remercier.

Le président: J'ai quelques autres questions à poser. Si le Comité le permet, M. Schwartz, notre directeur de recherche, aurait quelques questions techniques précises à poser. J'aimerais lui donner la possibilité de le faire. M. Schwartz.

M. G. Schwartz (directeur de recherche du Comité): Disposez-vous, ou disposerez-vous plus tard, d'estimations, même approximatives, des besoins de l'industrie en matière de techniciens et de technologues; ces estimations seraient-elles distinctes de celles que vous avez actuellement sur les personnes hautement qualifiées qui sortent de l'université, sur les ingénieurs et les physiciens?

M. McNeill: Nous espérons être en mesure de le faire, M. Schwartz. Force nous est de reconnaître que le Comité des ressources humaines, lui-même, au sein de la CPA, vient seulement d'être constitué. Nous avons fonctionné avec un Comité des relations avec les employeurs, dont je suis le président, et je précède en quelque sorte ici le Comité des ressources humaines en cours de constitution. Une de ses responsabilités sera certainement de faire le genre de travail statistique qui peut seulement être accompli par un organisme central tel que la CPA. Quand ce Comité pourra commencer ses travaux, je n'en sais rien, mais je puis vous assurer que nous souhaiterions nous lancer dès que possible dans l'établissement de ce genre de données.

M. Schwartz: Est-ce que le mandat de ce comité des ressources humaines consistera également à examiner la nature du travail accompli par les professionnels que vous essayez de recruter et à déterminer si une partie de ce travail pourrait être exécuté à l'avenir par des para-professionnels, des techniciens et des technologues, qui, compte tenu des quatre ou cinq ans de délai dont nous parlions, pourraient encore recevoir la formation nécessaire pour faire face aux demandes futures, même dans le cas 3 ou le cas 4?

M. McNeill: Cette question est une condition essentielle de l'usage ou de l'abus d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, et nous espérons bien parvenir à des conclusions là-dessus.

M. Schwartz: Pourriez-vous également nous donner votre avis sur des questions telles que le recyclage des personnes qui peuvent actuellement se trouver en surplus à l'échelon national; je pense notamment aux professeurs; vous nous avez dit que vous engagiez des gens qui étaient tout frais émoulus des cours de mathématiques et de physique des universités. Il est probable qu'il existe au Canada des professeurs de l'enseignement secondaire, ou des gens qui sont des professeurs qualifiés mais qui sont sans emploi, qui ont un diplôme universitaire en mathétiques ou en physique, et qui ne sont pas au courant des possibilités d'emploi existant dans votre industrie. Il se peut également que vous n'ayez pas été au courant des possibilités

[*Text*]

Mr. McNeill: I would doubt very much if we will in such a position as to overlook any source. Where teachers have been in surplus, quite frankly, we have employed them in some rather different aspects of our industry than before. I think we will have to look at how much retraining is going to have to be done on an individual basis, however, and whether an individual would have to go back and at least get a fundamental grounding in some earth sciences, or whatever the case may be, before we could initiate them into our training programs which are really aimed at some take-off points.

I think the CPA would have some ability to respond to that need because of the very close associations they have with the community colleges, CGEPs, technical schools and so on.

• 1635

Mr. Schwartz: I would suggest that some teacher organizations in this country would be very willing to meet with representatives of the CPA to determine what their potential supply might be and to jointly resolve the issue of how much additional other kinds of education would be required by their people in order to make them suitable for your type of employment.

Mr. McNeill: Let me pose another dilemma to you. Has the enrolment of teachers in the post-secondary schools dropped off any, or has it been tied at all or is there any education going on in the secondary schools to alert anybody to any surpluses in that area? This is because the other thing we have to be careful of is that the information is in the right people's hands at the right time so they do not elect to compound an oversupply problem, which gets back to this data base we were talking about earlier. We need it badly, as much for counselling services in our secondary schools as for industry or government.

Mr. Schwartz: I agree.

The Chairman: Are you finished, Mr. Schwartz?

Mr. Schwartz: I could spend the rest of the evening asking them questions, but I think that for now I am finished.

The Chairman: Just for the record, Mr. McNeill and Mr. Wopnford, could you tell us who the members of the Canadian Petroleum Association are? I notice it is not just the "Alberta", it is the "Canadian". Who are your members, very briefly, and in what provinces?

Mr. McNeill: There are 71 company regular members in the Canadian Petroleum Association, and almost an equal number of associate members. I can file a list of those members with you.

The Chairman: No, I just want to note it. Are they corporations and individuals, or just corporations?

[*Translation*]

de perfectionnement ou de recyclage et d'emploi de ces gens-là dans votre industrie.

M. McNeill: Je serais fort surpris que nous ayons négligé la moindre source. Là où il existait un surplus de professeurs, très franchement, nous les avons utilisés d'une manière assez différente de ce qui se faisait auparavant dans notre industrie. Je crois que ce qu'il nous faudra considérer, c'est l'importance du recyclage qui devra être établi sur une base individuelle, et dans quelle mesure une personne sera obligée de retourner apprendre les rudiments de certaines sciences de la terre, entre autres choses, avant que nous puissions l'accueillir dans nos programmes de formation qui sont totalement axés sur des secteurs entièrement nouveaux.

Je crois que la CPA serait dans une certaine mesure capable de répondre à ce besoin en raison des liens très étroits qu'elle entretient avec les collèges communautaires, les CEGEPs, les écoles techniques, etc.

M. Schwartz: Il me semble que certains groupements d'enseignants de notre pays seraient tout à fait disposés à rencontrer les représentants de la CPA pour déterminer ce que pourrait être leur apport et pour décider en commun du nombre et de l'importance des cours supplémentaires dont leurs membres auraient besoin pour pouvoir trouver un emploi chez vous.

M. McNeill: Permettez-moi de vous soumettre notre dilemme. Est-ce que les inscriptions d'enseignants dans les établissements post-secondaires ont baissé, se maintiennent-elles, ou bien fait-on quelque chose dans les écoles secondaires pour avertir les gens des surplus existants dans ce secteur? Je dis ceci parce que nous devons veiller à ce que de tels renseignements soient mis entre de bonnes mains au bon moment pour éviter de compliquer le problème en créant une surabondance de candidats, ce qui nous ramène à cette base de données dont nous parlions tout-à-l'heure. Nous en avons terriblement besoin, car elle sera aussi utile aux services des conseillers de nos écoles secondaires qu'à l'industrie ou aux gouvernements.

M. Schwartz: Je suis d'accord.

Le président: Avez-vous terminé, monsieur Schwartz?

M. Schwartz: Je pourrais continuer le reste de la soirée à poser des questions, mais je crois que j'en ai terminé pour l'instant.

Le président: Pour notre gouverne, monsieur McNeill et monsieur Wopnford, pourriez-vous nous dire qui sont les membres de la Canadian Petroleum Association? Je constate qu'elle est canadienne et non seulement albertaine. En deux mots, quels en sont les membres, et à quelles provinces appartiennent-ils?

M. McNeill: 71 sociétés sont membres actifs de la Canadian Petroleum Association, et les membres associés sont presque aussi nombreux. Je peux vous en remettre la liste.

Le président: Non, je tenais simplement à en prendre note. S'agit-il d'individus aussi bien que de sociétés, ou uniquement de sociétés?

[*Texte*]

Mr. McNeill: Corporations.

The Chairman: They cover many backgrounds and many areas of the petroleum industry, not just production. Is that correct?

Mr. McNeill: That is right, and the associate membership includes even legal firms that are dealing predominantly in oil and gas law, that sort of thing.

The Chairman: With respect to mobility, the plan Mr. Wapnford showed us indicated that to do the work there will have to be a certain amount of mobility of skilled workmen and semi-skilled workmen from other provinces. Right now there is a program under the Canadian government to assist and encourage mobility, but it has been criticized in our hearings as being inadequate. Do you have any comments on the present Canada Manpower mobility program and some suggestions for its improvement?

Mr. McNeill: My comments may not be helpful to you, Mr. Chairman, simply because I do not have experience with the utilization of the program. If we locate people who are usable to our firm—and most of the other membership firms that I have constant dealings with are in the same boat—we will hire them at their location and move them and their families out here and put them to work, so we have not had to call upon the relocation program.

But there is one fundamental thing underlying that kind of mobility, and it is that where the employer is doing it he is talking to the potential employee and he is going to be able to tell him a few things, where he is going to live, what he is going to do, the kind of work that is available and the other sorts of things so that a decision can be made on a family basis and there is familiar support, a decision has been made in advance. Where you get relocation of people and we talk about the mobility, the supposed mobility of our work force—and this is a personal comment—I have severe reservations as to whether it is just as mobile as we think it is. It is a very, very significant problem for somebody to move from Alberta to the province of Quebec, or from northern Quebec to the province of Alberta. There is culture separation, there is a loss of family and friends and it is vital to ensure that the relocation is successful. Those are the kinds of concerns I have when we sit back and say that there is a pool in Quebec, or Prince Edward Island, or New Brunswick or Nova Scotia and we should be able to access it. Personally, I think Max's discounting factors are probably generous. I just do not know if, given the social policies we use today, we are going to make our people that mobile. Maybe we should just rethink what we are doing and move the industries, if we can, to where the unemployment is, as opposed to being that confident that we can move the unemployment to where the industries are.

[*Traduction*]

M. McNeill: Uniquement de sociétés.

Le président: Ces sociétés travaillent dans des secteurs très divers de l'industrie pétrolière et ne s'occupent pas uniquement de production. Est-ce bien cela?

M. McNeill: C'est exact, et les membres associés comprennent même des cabinets juridiques qui s'occupent essentiellement des lois touchant au pétrole et au gaz, et de ce genre de choses.

Le président: En ce qui concerne la mobilité, le plan que nous a montré M. Wopnford indiquait que pour faire le travail, il était indispensable que les travailleurs spécialisés et semi-spécialisés des autres provinces puissent faire preuve d'une certaine mobilité. En ce moment même, le gouvernement canadien a un programme destiné à aider et à promouvoir cette mobilité, mais au cours de nos délibérations, certains l'ont accusé d'être insuffisant. Avez-vous des remarques à faire sur le programme actuel de mobilité de Main-d'œuvre Canada, et des suggestions à faire pour son amélioration?

M. McNeill: Mes commentaires ne vous serviraient sans doute pas à grand chose, monsieur le président, tout simplement parce que je n'ai aucune expérience de l'utilisation de ce programme. Lorsque nous repérons des gens que nous pourrions utiliser dans notre société—et la plupart des autres membres de notre association avec lesquels j'entretiens des rapports constants se trouvent dans la même situation . . . nous les engageons sur place, nous les faisons venir ici avec leurs familles et nous les mettons au travail; nous n'avons donc pas été obligés d'avoir recours aux problèmes de réinstallation.

Mais ce genre de mobilité présente une caractéristique essentielle. Lorsque c'est l'employeur qui s'en occupe, c'est lui-même qui parle à l'employé en puissance; il est en mesure de lui donner un certain nombre de précisions, de lui dire où il va vivre, ce qu'il va faire, le genre de travail qui existe, et tout ce qui lui permet de prendre une décision de concert avec sa famille. La décision est donc prise à l'avance, et elle l'est avec l'appui de la famille. Lorsque vous affaire à la réimplantation des gens et que vous parlez de mobilités, cette soi-disant mobilité de notre population active . . . ceci est une observation purement personnelle . . . je doute beaucoup qu'elle soit aussi mobile que nous voulons bien le penser. C'est une décision lourde de conséquences que de quitter l'Alberta pour le Québec, ou de s'en aller du nord du Québec pour l'Alberta. Il y a une rupture des liens culturels, des liens avec la famille et les amis, et il est donc absolument essentiel de s'assurer que la réimplantation soit réussie. C'est là le genre de préoccupations qui me viennent à l'esprit lorsque nous déclarons tranquillement qu'il existe un vivier de main-d'œuvre au Québec, ou dans l'Île-du-Prince-Édouard, ou au Nouveau-Brunswick ou encore en Nouvelle-Écosse, et que nous devrions pouvoir y puiser. Personnellement, je pense que les facteurs de décompte utilisés par Max sont probablement trop généreux. Je me demande vraiment si, compte tenu des politiques sociales que nous utilisons aujourd'hui, nous serons capables de donner beaucoup de mobilité à nos gens. Peut-être vaudrait-il mieux repenser tout le problème et implanter des industries, si cela est possible, dans les régions qui souffrent de chômage, au lieu

[*Text*]

• 1640

The Chairman: One of the principal mandates of this task force is to find out how we can improve those mobility programs, either through tax incentives or, for example, costs of moving, costs of relocating, or whether there should be increased subsidies, an assistance. We are examining it right now, that is one of the things we are doing here is, and we would like to have views on that. Mr. Wopnford, from your point of view, do you think that the manpower programs for mobility and relocation are adequate or do you just share the same opinion?

Mr. Wopnford: I share the same problem as Ken does in that we really have not used those programs in the past, primarily because I think we do the same things that their company and others in CPA do in that we relate directly to the prospective employee and we arrange to move him. That may be one of the difficulties with the kinds of programs the government has in place now, that you do not have that kind of relationship, employee-employer, that allows a family decision, knowing all the facts of his employment as well as his place in the world in terms of whether it is Calgary or Montreal.

There are some differences I think, Ken. I think the discount factors we use there could be generous. We do not know that.

But again I want to stress that what we are talking about here is not a family relocation in almost all instances. We are talking about a worker coming out for a period of time, and that is a difference. I think there are some real problems, as Ken has pointed out, in moving a family from northern Quebec to Calgary. I just see that as a problem. I do not know, except possibly as a catalyst, that a government can do that much unless you have the jobs in place. They can act as a catalyst or as a go-between, but it really requires that one-on-one kind of situation, I think, so that person can make that decision and then move. We would welcome the help with money.

The Chairman: Under the present program the demand for the worker has to be made through the Manpower office in the area concerned, Alberta or Calgary, and then the information is circulated to the regions where there are surplus workers. Then if they can get the workers who are willing to go out and fill those jobs they assist them to a certain extent. But, as I say, that program has been criticized as being inadequate and we are looking for ways to try to improve it.

[*Translation*]

d'être aussi surs que nous pourrons amener des chômeurs sur les lieux où ces industries sont installées.

Le président: Un des éléments principaux du mandat de ce Comité est de découvrir comment nous pouvons améliorer ces programmes de mobilité, soit part le jeu d'encouragements fiscaux, ou, par exemple, par la prise en charge des frais de déménagement, de réinstallation, ou grâce encore à une augmentation de l'aide et des subsides. C'est une des questions que nous sommes actuellement en train d'examiner, et nous serions heureux de connaître votre point de vue. Monsieur Wopnford, à votre avis, estimez-vous que les programmes de main-d'œuvre relatifs à la mobilité et la réinstallation sont satisfaisants ou partagez-vous la même opinion?

M. Wopnford: J'ai le même problème que Ken, car jusqu'à présent, nous n'avons pas non plus utilisé ces programmes. Je crois que c'est essentiellement dû au fait que nos activités sont semblables à celles de leur société et de certaines autres qui appartiennent à la CPA, que nous prenons directement contact avec l'employé en puissance et que nous nous occupons de son transfert. Il se peut que l'une des difficultés rencontrées par les programmes actuels du gouvernement tient à ce qu'il n'y a pas le même genre de rapports d'employé à employeur, ce qui facilite la prise de décision en famille, car l'employé connaît tous les tenants et les aboutissements de son nouvel emploi, sans compter qu'il sait si c'est à Calgary ou à Montréal qu'il va se retrouver.

Il y a des différences, il me semble, Ken. Il se peut en effet que les facteurs d'actualisation que nous utilisons soient optimistes, mais nous n'en sommes pas certains.

Encore une fois, je voudrais insister sur le fait que ce dont nous parlons ici ne se ramène pas à une question de réinstallation d'une famille dans la plupart des cas. Nous parlons de quelqu'un qui vient travailler avec nous pour une période déterminée, et c'est là une différence importante. Comme l'a fait remarquer Ken, le déplacement d'une famille du nord du Québec à Calgary pose de sérieux problème. Pour moi en tout cas, c'en est un. En dehors d'un rôle de catalyseur, je ne pense pas que le gouvernement puisse vraiment faire grand chose, à moins que les emplois ne soient déjà en place. Le gouvernement peut sans doute servir de catalyseur ou d'intermédiaire, mais ce dont on a en réalité besoin, c'est d'un rapport individualisé, qui permette à la personne de prendre sa décision et de partir. Mais nous serions tout prêts à accepter une aide financière.

Le président: Aux termes du programme actuel, lorsque l'on a besoin d'engager quelqu'un, on doit en faire la demande par l'intermédiaire du bureau de Main-d'œuvre de la région concernée, à l'Alberta ou à Calgary; l'information est alors communiquée aux régions où il existe un surplus de main-d'œuvre. S'ils réussissent à trouver les gens qui sont prêts à partir et à venir occuper les postes vacants, ils les aident dans une certaine mesure. Mais, comme je vous l'ai dit, on a accusé ce programme d'être insuffisant et nous cherchons des idées pour essayer de l'améliorer.

[*Texte*]

Mr. Wopnford: I wish I could comment on it better than I have. I would suggest to you, sir, that for us to go to Canada Manpower and describe the situation exactly as we think it should be described to the prospective employee, have that transmitted to another Canada Manpower office and then to that family, and really have some relationship to the real facts, might be a very difficult thing to do. That is why I suggest that possibly the government may have some better role to play in identifying for a company that there are prospective employees in that area and assist them in going to talk to them themselves. That is just a long communication link and it really does not work; the guy does not get all of the story.

The Chairman: That is the kind of thing we are looking at. The other day when we were in Brandon we had the president or the general manager, it is on the record but I cannot remember his exact title, of the electrical workers of that area pointing out that in Manitoba there was widespread unemployment among journeymen electricians. I noticed you had electricians listed there. They said they had made overtures to Alberta and were told they were not wanted, that there were not that many opportunities there, and we are trying to find out what may be behind that.

• 1645

Mr. Wopnford: I am sorry, I cannot speak for the Alberta scene today and the number of electricians available and how many are needed. What we tried to do here was create this within those scenarios, and we have some shortfall. Those projects are not ongoing at the moment, and it may be that they will not. I think, though, that it may be again partly a union problem. I think the union is concerned about this sudden burst of activity and then nothing following. Again, if the climate was created where you had an extensive 10-year program of developing tar sands plants, and it may be any number of things but that is an example, where the unions here could see that if they have this size of union and there will be work for the 10, 15 or whatever years it is, then I think the problem would be easier to resolve. It is very difficult to have co-operation between government, unions and the companies in a very peak situation, but it is certainly out of the question at all in a very much more broadly based program.

The Chairman: With respect to the use of immigration to make up these shortfalls, many of the groups that met with this task force, and who represent unemployed people, have been very strong in their recommendations that before we go outside of Canada we make every effort to train these unem-

[*Traduction*]

M. Wopnford: J'aimerais pouvoir vous dire quelque chose de plus utile. Voyez-vous, monsieur, si nous allions voir Main-d'œuvre Canada et si nous lui décrivions la situation exactement comme nous voudrions qu'elle soit décrite à l'employé en puissance, tous ces renseignements soient transmis à un autre bureau de Main-d'œuvre Canada puis communiqués à la famille concernée, sans pour autant perdre contact avec la réalité de la situation, je crois que ce serait vraiment une chose très difficile à réaliser. C'est pourquoi il me semble que le gouvernement pourrait peut-être jouer un rôle plus utile s'il se contentait de repérer au profit d'une société les employés en puissance qui se trouvent dans une région donnée, et s'il aidait les représentants de cette compagnie à venir eux-mêmes parler à ces futures recrues. Ce que nous avons actuellement, c'est une ligne communication exagérément étirée et ça ne marche pas; votre recrue ne dispose pas de tous les éléments d'information.

Le président: Voilà le genre de commentaires que nous recherchons. L'autre jour lorsque nous étions à Brandon, le Président ou Directeur général de l'Association des électriciens de la région, je ne sais plus quel était son titre exact, mais il figure dans le procès-verbal, nous faisait remarquer qu'au Manitoba il y avait beaucoup de chômage chez les électriciens non spécialisés. J'ai remarqué que les électriciens figuraient dans votre liste. Ils disaient qu'ils avaient fait des avances à l'Alberta et on leur avait répondu qu'on n'avait pas besoin d'eux, qu'il n'y avait pas tellement de possibilités d'emploi dans cette province, et nous nous efforçons de trouver ce qui se cache derrière tout cela.

M. Wopnford: Je regrette, je ne peux pas parler pour l'Alberta aujourd'hui ni vous dire le nombre d'électriciens disponibles, ni vous dire de combien on a besoin. Ce que nous nous sommes efforcés de faire, c'est de créer ceci dans les limites de ces divers scénarios, mais nous constatons qu'il y a certains déficits. Ces projets ne sont pas en cours en ce moment, et il se peut qu'ils demeurent en suspens. Je pense cependant qu'il s'agit partiellement encore une fois, d'un problème de syndicat. Je crois que le syndicat craint que cette soudaine débauche d'activité soit encore une fois sans lendemain. Si nous nous trouvions dans une situation où on aurait affaire à un programme complet, sur dix ans, de création d'usines de traitement des sables bitumineux—cela pourrait être n'importe quoi d'autre, mais prenons ceci comme exemple—les syndicats, surtout s'ils sont importants, se rendraient compte qu'il y a là du travail pour 10 ou 15 ans ou même plus, et je crois que le problème serait alors plus facile à résoudre. Il est très difficile d'établir une coopération entre le gouvernement, les syndicats et les sociétés parce qu'il s'agit d'une situation qui atteint un point culminant bien déterminé, mais cela est totalement exclus lorsqu'on a affaire à un programme aussi sur une base beaucoup plus large.

Le président: En ce qui concerne l'utilisation de l'immigration pour faire face à ce manque de main-d'œuvre, beaucoup des groupes que nous avons rencontrés et qui représentent des chômeurs, ont beaucoup insisté pour que, avant que nous allions chercher des gens à l'extérieur au Canada, nous fas-

[*Text*]

ployed Canadians. In particular this has come from the many Indian and native groups that have appeared before us, women's groups and so on.

In answering a question, Mr. McNeill said that it takes a period of time, four years, five years and so on, but it has been pointed out to us that when World War II came around and we really were up against it, we trained pilots in very short periods of time, we trained people to run and maintain tanks. Why could not your companies, if we really need those workers, put on intensive short courses, as they did in the war, to train our Canadian people, especially the ones who have been chronically unemployed and want to work to do those jobs, rather than going overseas? Not that I am against immigration, but I think we should help our Canadians first. Both of you could have a crack at it.

Mr. McNeill: All right, let me do it first and then I will turn it over to Max. I am sure that what I heard him say, and what I think I know I said, was just slightly at variance with that. I do not have any question at all with the fact that we should train Canadian first for those jobs in which we are competent in training them in a reasonable period of time and which they can assume. I am speaking specifically, when I make that comment, to the issues of engineering and geology and geophysics only. I am saying let us not delude ourselves that we have an unemployed workforce; we do not. We do not even have the potential coming from our post-secondary schools to make up the shortfall.

The Chairman: I was not speaking of those positions. I was speaking of the skilled tradesmen.

Mr. McNeill: I think what I believe I heard Max say was that in a situation like Alsands we are prepared to set up, right on site if necessary, the necessary training programs you were talking about to ensure these people are qualified and can begin to take on the registered apprenticeship programs and so on. Did I understand you correctly, Max?

Mr. Wopnford: Yes, that is certainly right. I think there is a substantial difference between the kinds of skills that Ken was talking about and those.... Our dedication is to training and somehow or another getting people from Canada first on this job.

I did mention that in the Syncrude experience, for instance, there were one or two trades where it simply could not be done. There was no way. They were a very small, one of them was insulators, as I recall, and I think there was another one. Even then, the numbers that came in from someplace else were really quite small. We think we can do it again.

[*Translation*]

sions tout ce qui est en notre pouvoir pour donner une formation à ces Canadiens sans emploi. Ces recommandations ont surtout été faites par de nombreux groupes d'Indiens et d'autochtones qui ont comparus devant nous, ainsi que par les groupes féminins, etc.

En réponse à une question, M. McNeill a déclaré que cela prend du temps, 4 ou 5 ans et même plus, mais on nous a répondu que lorsque la Deuxième Guerre mondiale a éclatée et que nous étions vraiment au pied du mur, nous avons formé des pilotes en un rien de temps, nous avons formé des conducteurs et des mécaniciens de tanks. Si nous avons vraiment besoin de ces ouvriers, pourquoi une société ne pourrait-elle pas organiser des cours intensifs de courte durée, comme elles l'ont fait pendant la guerre, pour former nos Canadiens, en particulier les chômeurs chroniques qui étaient prêts à accepter ces emplois, plutôt que de partir outre-mer? Je n'ai rien contre l'immigration, mais je trouve que nous devrions commencer par aider les Canadiens. Voilà quelque chose à quoi vous pourriez tous les deux vous attaquer.

M. McNeill: Très bien, laissez-moi dire ce que j'ai à dire d'abord et je passerai ensuite la parole à Max. Je suis sûr que ce que je l'ai entendu dire, et ce que je crois avoir dit moi-même, ne correspond pas tout à fait à cela. Je n'ai aucune objection à ce que nous commençions par former des Canadiens aux emplois dans lesquels nous sommes armés pour assurer une formation dans un laps de temps raisonnable et où nous pourrons leur trouver une place. Lorsque j'ai fait cette remarque, je parlais uniquement des métiers du génie, de la géologie et de la géophysique. Ce que je veux dire c'est qu'il ne faut pas essayer de nous leurrer en disant qu'il existe une main-d'œuvre en chômage; ce n'est pas vrai. Nous n'avons même pas suffisamment de gens qui sortent des établissements post-secondaires pour compenser le déficit dont nous souffrons.

Le président: Je ne parlais pas de ce genre d'emplois. Je parlais des gens de métier spécialisés.

M. McNeill: Je partage l'avis qui a, je crois, été exprimé tout à l'heure par Max: dans une situation telle que celle d'Alsands, nous sommes prêts à organiser, sur place si nécessaire, les programmes de formation indispensables dont vous parliez tout à l'heure pour permettre à ces gens là d'acquérir les qualifications nécessaires et de commencer à suivre les programmes officiels d'apprentissage, etc. C'est bien ce que vous disiez, n'est-ce pas Max?

M. Wopnford: Oui, c'est tout à fait cela. Je crois qu'il y a une différence essentielle entre le genre de compétences dont parlait Ken et celles ... Ce que nous voulons avant tout, c'est former des Canadiens et, d'une manière ou d'une autre, leur donner la priorité pour les emplois.

J'ai bien dit que dans l'expérience de Syncrude, par exemple, il y avait une ou deux spécialités dans lesquelles ceci était tout simplement impossible. Il n'y avait absolument rien à faire. C'était quelque chose de très spécialisé; dans l'un des cas il s'agissait d'isolant, autant que je m'en souvienne, je crois qu'il y en avait un autre également. Mais même dans ce cas là, il y a eu vraiment très peu de gens à venir d'ailleurs. Je crois que nous pourrions recommencer.

[*Texte*]

• 1650

You talk about the native people, for instance, it is another whole subject, one of my favourites and one that I work on a lot. We have and I would be happy to share it with the committee, a substantial amount of information on the kinds of training, rotation schedules, training programs and so on for all of the people in the Alsands region, in the Fort McMurray region. We have worked with Fort Chipewyan and Fort McKay Anzac, Janvier, predominantly native, and they have welcomed our attention.

We hope that with approval we can start the training programs. We anticipate that most of the training will be done on the job and as a specific request of theirs. They are concerned that with the kind of training we are talking about, for instance in advanced education institutions, they are going to be busy training while all their buddies are up there collecting big wages, and they just think that we cannot keep the young people in school. So we have offered and we are prepared to put those young people into the kinds of training positions that will lead to some kind of skill which at the end of the construction period they can transfer, the job and ensuing employment and so on, to the operating phase. They are particularly interest in that.

You talk about other kinds of training schemes that have gone on in the world. Our people visited the SASOL thing in South Africa, for instance. I do not recall the numbers now, but there were something like 40,000 people on the job and a very large percentage of those people were trained as welders, not necessarily pressure welders, but trained as welders on that job in a period of something like six or twelve weeks. Doing some of those kinds of things on a project basis, I think, is easier than doing it somewhat over the whole economy. Your site is specific, you have the people there and you can train them. I just do not think there is anything wrong with that.

Ed just told me that he learned from one of the chaps who visited down there that literally the education standards and so on are even worse than in some of our remote communities, but they brought those people in and even developed a language for them. I just do not see any reason in the world why we cannot do that in Canada.

The Chairman: My final question. What about women? When I went to Alaska during the pipeline construction there and I saw women operating heavy equipment, trucks, doing all sorts of non-traditional work on that pipeline, and also in the Cyprus Anvil mine in the Yukon. There is a great source of potential labour. Is there any restriction against them in the type of work you presented to us today?

Mr. Wopnford: Absolutely not. Historically, I would say up to eight or ten years ago, maybe a little longer than that, most

[*Traduction*]

Prenez par exemple les autochtones. C'est un sujet complètement différent, qui est d'ailleurs l'un de mes favoris et auquel je consacre beaucoup de temps. Nous disposons d'une somme importante de renseignements—et je serais heureux d'en faire profiter le Comité—sur les genres et les programmes de formation, les systèmes de roulement, etc. pour tous les gens qui se trouvent dans la région d'Alsands, et dans celle de Fort McMurray. Nous avons travaillé de concert avec Fort Chipewyan et Fort McKay à Anzac, Janvier, où prédominent les autochtones, ils ont apprécié notre intérêt.

Nous espérons obtenir les autorisations qui nous permettront de lancer les progrmmes de formation. L'essentiel de cette formation se fera vraisemblablement en cours d'emploi et en fonction de demandes spécifiques de leur part. Ils craignent avec le genre de formation dont nous parlons, par exemple, dans des établissements d'enseignements supérieur, qu'ils vont passer tout leur temps à suivre des cours pendant que leurs copains seront en train de récolter de gros salaires, et à leur avis, nous ne réussirons tout simplement pas à garder les jeunes à l'école. Nous leur avons dit que nous étions prêts à donner à ces jeunes le genre de formation qui leur permettrait d'acquérir le type de spécialité qui leur permettrait, à la fin de la phase de construction, de continuer à travailler dans celle d'exploitation. C'est là quelque chose qui les intéresse beaucoup.

Vous parlez de divers systèmes de formation dans d'autres pays du monde. Des gens de chez nous sont par exemple allés en Afrique du Sud pour voir comment marchait le Sasol. Je ne suis plus très sûr du chiffre, mais je crois qu'il y avait quelque chose comme 40 000 personnes qui travaillaient là-dedans. Une bonne partie d'entre elles avaient été formées comme soudeurs, pas nécessairement comme soudeurs à l'arc, mais ils avaient été formés pour ce travail particulier en quelque chose comme 6 à 12 semaines. Faire ce genre de chose dans le cadre d'un projet, est, je crois, plus facile que de le faire dans le cadre plus général de l'économie nationale. Vous avez un chantier bien déterminé, vos gens sont là et vous pouvez les former. Je n'ai rien à redire à cela.

Ed vient de me dire qu'un de ceux qui étaient allés en Afrique du Sud lui avait déclaré que le niveau d'instruction y est encore plus bas que dans certaines de nos collectivités les plus reculées, mais ça ne les a pas empêchés d'amener de la main-d'œuvre et même de créer une langue spéciale pour eux. Je ne vois absolument aucune raison pour que nous n'en fassions pas autant au Canada.

Le président: Voici ma dernière question. Et les femmes? Lorsque je suis allé en Alaska pendant la construction de l'oléoduc, j'y ai vu des femmes qui utilisaient du matériel lourd, qui conduisaient par exemple des camions et qui travaillaient à toutes sortes de choses qui n'ont rien de traditionnel; j'ai vu la même chose dans la mine de Cyprus Anvil dans le Yukon. Nous avons là une extraordinaire main-d'œuvre potentielle. Y a-t-il des restrictions imposées à l'emploi des femmes dans le genre de travail dont vous nous avez parlé aujourd'hui.

M. Wopnford: Absolument pas. Traditionnellement, jusqu'à 8 ou 10 dernières années, ou peut-être même un peu plus que

[*Text*]

of the camps in our industry were stricly male. There has been a gradual change and it has been most acceptable to people. There is no problem whatever, at least none that I have ever encountered in my experience in the north over several years. I just do not think there should be a problem at all. There are just a lot of them working in the oil sands in Syncrude and so on, and also were during the construction period. No, I think they would be welcomed. Looking at the shortfalls, I think we would be silly to not look at anybody who is willing to work.

The Chairman: Are there any other questions for the Petroleum Association? Mr. Marceau.

M. Marceau: Monsieur McNeill, vous n'avez pas fait de commentaire sur l'assurance-chômage. Est-ce que vous croyez que le programme est utile ou devrait-on le rendre conditionnel en ce sens qu'une personne, si elle veut avoir l'assurance-chômage, devrait au moins être obligée de faire un effort, que ce soit dans le domaine de la formation ou au niveau d'un travail quelconque? Quels sont vos commentaires généraux à l'égard du programme d'assurance-chômage? Est-ce que vous croyez que cela nuit à l'emploi dans votre milieu?

Mr. McNeill: Mr. Marceau, I must respond from an experiential level only, if you will permit me. Yes, I do believe that it inhibits mobility and that it restrains people from moving out into the workforce who may do otherwise except for that sort of support.

• 1655

Of course, there are also those specific abuses that come to our individual attention, where the unemployment insurance fund is used for a purpose for which it was not intended. To say that there should be not some sort of assistance where jobs fall by the wayside through no fault of the individual, unexpected plant shutdowns or something else, would be cruel. I think that the initial intent of the Unemployment Insurance Act, way back when, was correct, but I cannot help but believe that it exacerbates some problems in our country these days, given the current development of that particular program. I am sorry that I do not have any facts or figures that would be helpful to you, but I am sure those have been provided to you in other forms. From my own opinion, that is my response.

Mr. Wopnford: I am not sure that I could add much to what Ken has said. I think, from our experience as well, it probably does tend to inhibit mobility. It is easier to stay there on unemployment insurance than it is to go elsewhere to seek another job. There are two things there, of course: going to find another job, or being assisted to go to another job. Moving out of your home and region and so on is difficult, but certainly if there is an alternative people may then not take the most difficult decision. So, yes, I think it probably does lessen the mobility of people.

[*Translation*]

cela, la plupart de nos camps étaient uniquement réservés aux hommes. Les choses ont graduellement évolué et c'est maintenant accepté. Cela ne pose absolument aucun problème, du moins je n'en ai jamais rencontré au cours des années que j'ai passées dans le Nord. Cela ne me semble tout simplement pas poser de problèmes. Il y en a d'ailleurs beaucoup qui travaillent sur les sables bitumineux de Syncrude et qui étaient également là pendant la phase de construction. Non, je crois qu'elles seraient les bienvenues. Compte tenu du manque de main-d'œuvre dont nous souffrons, il serait tout simplement stupide d'exclure les femmes si elles veulent travailler.

Le président: Avez-vous d'autres questions à poser à la Association pétrolière, M. Marceau?

Mr. Marceau: Mr. McNeill, you haven't said anything about unemployment insurance. Do you think that it is a useful program and should it be made conditional? By that, I mean that if someone wants to enjoy its benefits, he should at least make an effort and my to get some training or some sort of job? What are your general comments on this program? Do you feel that it has a negative effect on employment in your area of work?

M. McNeill: Monsieur Marceau, si vous me le permettez, je ne parlerai que de mon expérience, je crois vraiment que cela freine la mobilité et que cela dissuade les gens d'aller chercher du travail, alors qu'ils le feraient si cette aide là n'existait pas.

Bien sûr, il y a également les cas particuliers d'abus qui sont portés à notre attention, et où les fonds d'assurance-chômage ne sont pas utilisés comme il devraient l'être. Il serait cruel de dire qu'il ne devrait pas y avoir une forme quelconque d'aide lorsque les emplois disparaissent sans que ce soit de la faute de l'individu, qu'il y ait des fermetures d'usines inattendues ou d'autres choses du même genre. Je crois qu'au départ, la Loi sur l'assurance-chômage partait d'un bon sentiment, mais je ne peux m'empêcher depenser qu'elle exacerbe aujourd'hui certains problèmes dans notre pays, compte tenu de l'état d'évolution de ce programme particulier. Je regrette de ne pouvoir vous fournir des faits ou des chiffres qui vous seraient utiles, mais je suis certain qu'il vous ont déjà été communiqués sous d'autres formes. Voilà donc mon opinion personnelle sur la question.

M. Wopnford: Je ne pense pas avoir grand chose à ajouter à ce qu'a dit Ken. D'après l'expérience que nous avons, je pense également que l'assurance-chômage tend à freiner la mobilité. Il est plus facile de rester chez-soi et d'en profiter que de s'en aller ailleurs pour trouver du travail. La situation se présente bien sûr sour deux formes: partir pour aller chercher ailleurs du travail, ou obtenir de l'aide pour aller occuper un autre emploi. Il est dur de quitter votre maison et la région où vous avez vécu, mais il est certain que s'il existe une alternative, les gens adopteront la solution de facilité. J'en conclus donc moi aussi que l'assurance-chômage tend progablement à restreindre la mobilité des gens.

[*Texte*]

M. Marceau: Ma dernière question. Vous avez dit que vous trouviez, sans vous objecter à la mobilité, qu'il était difficile de déplacer les gens pour une période de temps qui est souvent imprécise, et parfois pas très longue.

Est-ce que vous croyez qu'il serait possible de mettre sur pied un fonds, qui serait alimenté par les compagnies ou par les provinces et le fédéral, qui pourrait distribuer à chacune des provinces . . . Par exemple, au Québec, où nous avons un taux de 11 p. 100 de chômage, j'ai l'impression que si les gens ne veulent pas se déplacer, ils seraient quand même prêts à travailler. Mais ils n'ont pas la formation, et personne ne les aide. Le Centre de la main-d'œuvre n'est pas suffisant.

Est-ce que la formation d'un fonds qui pourrait servir à aider ceux qui sont sans emploi et qui veulent trouver de l'ouvrage serait une solution selon vous?

Mr. McNeill: Mr. Marceau, how would you see this fund being utilized, for what purpose? In what form would the funds be utilized?

M. Marceau: Cela servirait par exemple à leur donner de l'éducation, en général, des conseils d'ordre pratique pour leur permettre de travailler dans différents métiers.

Mr. McNeill: Perhaps this goes back to the comments of my associate. I see the use of federal, provincial or industrial contributed funds being better utilized to assist people to prepare themselves for another marketplace or another job, not to mobilize them or move them back and forth. As companies we will do that on the basis that we will seek out people and discuss with them the kinds of jobs we have and, if necessary, relocate them, but we have to find the right people with the right kind of skills at the right time. The utilization of such a fund to communicate to people the opportunities and to get employers and the sectors of the workforce that are under-employed and unemployed together and generate the kind of forecasts we are talking about seems to me a far more effective utilization of those kinds of funds. Perhaps this could be a re-application of the $0.75 billion, sir.

The Chairman: Anything to add, Mr. Wopnford?

Mr. Wopnford: I guess I tend to agree with Ken. There is a difficulty with setting up the kinds of systems. We have found that training programs for the sake of upgrading education without the specific job at the end of it . . . Mr. Allmand probably knows this better than most. In northern Canada, for instance, over many years there have been training programs for native people. Almost without fail those programs have not worked because the training was not specific to a job that was going to be there the day they finished training.

• 1700

In my limited perception, at least, even their educational system has tended to be less successful. It is just like you and me or anyone else; keep your children in school; get this kind of training and here are the kinds of jobs you can get. Earlier on, the educational system in the Territories did attract a lot of

[*Traduction*]

Mr. Marceau: My last question. You said that while you were not opposed to mobility, you felt that it was difficult to move people on often indeterminate, and at times short term period.

Do you think that it would be possible to set up a fund financed by Corporations or by the Provincial and Federal governments, which would assist provinces . . . such as Quebec where we have an 11% unemployment rate and where I fell that if people are not prepared to moves they are willing to work. But they have no training, and no one to help them. The Manpower Centre cannot cope with the situation.

Do you think, then, that the setting up of a fund which would be used to assist the unemployed people who are willing to look for work, would be a viable solution.

M. McNeill: Monsieur Marceau, à votre avis, comment devrait-on utiliser ce fond, et dans quel but? Sous quelle forme devrait-on l'utiliser?

Mr. Marceau: It could for example, be used to provide them with training, general education and practical advice, that would allow them to work in different trades.

M. McNeill: Ceci nous ramène peut-être aux commentaires de mon collègue. A mon avis, les fonds fournis par les gouvernements fédéral et provinciaux ou par l'industrie seraient mieux utilisés s'ils servaient à aider les gens à se préparer pour un autre lieu de travail ou un autre emploi, et non pour les mobiliser et les déplacer comme des pions. Nous autres, les sociétés, c'est ce que nous faisons. Nous recherchons les gens, nous discutons avec eux du genre d'emploi dont nous disposons et, en cas de besoin, nous les déplaçons. Mais nous sommes obligés de trouver les gens qui conviennent, avec les compétences requises au bon moment. Il me paraît beaucoup plus efficace d'utiliser ces fonds pour informer les gens des possibilités d'emploi, pour mettre en contact les employeurs et les secteurs où les travailleurs sont sous-employés ou en chômage et pour établir le genre de prévisions dont nous sommes en train de parler. Ce serait là peut-être un moyen de revendiquer les trois quarts de milliards de dollars, monsieur.

Le président: Avez-vous quelque chose à ajouter, monsieur Wopnford?

M. Wopnford: J'aurais tendance à être d'accord avec Ken. Il est difficile de mettre en place ce genre de systèmes. Nous nous sommes aperçu que des programmes de formation qui ne visent qu'à améliorer l'instruction sans offrir de débouchés spécifiques . . . M. Allmand sait probablement cela mieux que quiconque. Dans le nord du Canada, par exemple, il existe depuis des années des programmes de formation pour les autochtones. Dans pratiquement tous les cas, ces programmes ont échoué lorsque la formation n'était pas axée sur un emploi particulier qui serait là le jour où le cours prendrait fin.

D'après l'idée sans doute limitée que je m'en fais, même leur système éducatif a tendu à avoir moins de succès. C'est exactement la même chose que pour vous, ou moi, ou n'importe qui d'autre, gardez vos enfants à l'école; suivez ce genre de formation et voilà le genre d'emploi auquel vous pourrez

[*Text*]

young people and they were gradually growing in their school enrolment, but it has started to drop off again. My perception is that one of the clear reasons for this is that they see their buddies finish high school at Yellowknife or wherever it was, go back to their home and there is nothing for them to do. The training, the effort they had put into it does not do them any good.

If you talk about the kinds of programs you are talking about now, it might tend to end up that way: here, let us start a training program over here but it is not really specific to a job that you just know is going to be there at the end. If you get that sort of blanket coverage, it does not work as well.

However, I think there might be a place with co-operation between government and industry. I think this is what Ken was saying, that if we could deal with the government in a certain place and say that we just know that we are going to need *x* number of people of a certain skill, then you could apply the money to that. I guess what I am suggesting is let us just not put a big bunch of money out there in a bath tub and somebody pulls the plug. If it can be very specific, I think it could be effective.

The Chairman: Thank you very much, Mr. McNeill and Mr. Wopnford, and the Petroleum Association, for this very valuable contribution to the task force. If you have further suggestions or recommendations to make in the weeks to come, please send them to us in writing. It may be that we will be back this way again if we can arrange it and if we have enough demand, but if not we would be pleased to have additional comments in writing. Thank you very much.

Next I would like to call the Brotherhood of Carpenters and Joiners for the Calgary district, represented by Mr. Ed Smith. Do you have a printed brief, Mr. Smith?

Mr. Ed Smith (Calgary District Council, Carpenters and Joiners): Mr. Chairman, no, just some notes which I am going to make a few comments on. I am afraid I did not have the time or the research to go into it very deeply so it is just going to be on a more or less local area I will be talking about, specifically the carpenters, in Calgary and in the southern part of Alberta. I travel throughout the southern part of Alberta in my job and I have been on quite a number of projects and observed what is going on.

At the present time, as you will have noticed, we were in a quite a boom period. There is a peak demand for jobs right now, but even though we have a peak demand, with the influx of tradesmen from the other parts of Canada, from all over Canada, we are only running with a very short demand. As of today we have a matter of 3,000 people in the Calgary area who are in the union and it is a matter of only about 20 job offerings at the present time, so the demand is there but it is peak demand. As of last March we had as many as 25 per cent

[*Translation*]

prétendre. Auparavant, le système éducatif dans les Territoires avait effectivement attiré beaucoup de jeunes et les effectifs scolaires s'étaient mis à augmenter, et ils ont recommencé à baisser. A mon avis, une des raisons manifestes, c'est qu'ils voient leurs copains terminer leurs études secondaires à Yellowknife ou ailleurs, rentrer chez-eux et ne pas y trouver de travail. La formation, les efforts qu'ils ont consentis, tout cela ne leur a servi à rien.

Si vous parlez du genre de programmes que nous venons d'évoquer, voici comment les choses se passent en général: allons-y, lançons un programme de formation dans ce coin là; l'ennui, c'est qu'il ne correspond pas vraiment à un emploi spécifique, à un emploi qu'ils devraient pouvoir trouver à la sortie du cours. Avec quelque chose d'aussi généralisé, on obtient pas de très bons résultats.

Je pense tout de même que cela marcherait s'il y avait une véritable coopération entre le gouvernement et l'industrie. Je crois que c'est ce que Ken voulait dire, que si nous pouvions traiter avec le gouvernement dans un endroit bien précis et lui dire que nous savons que nous allons avoir besoin de X personnes dans une certaine spécialité, il serait alors possible d'utiliser l'argent dans ce but très précis. Ce que j'essaye de dire, c'est qu'il ne faut pas jeter l'argent par les fenêtres. S'il peut être utilisé de manière très spécifique, je crois que nous pourrions obtenir d'excellents résultats.

Le président: Merci, beaucoup, monsieur McNeill et monsieur Wopnford, et l'Association du pétrole. Votre mémoire a été très précieux au Comité. Si vous avez d'autres suggestions ou recommandations à faire dans les semaines à venir, ayez l'obligeance de nous les faire parvenir par écrit. Il se peut que nous repassions par ici si nous pouvons nous arranger et si la demande le justifie; dans le cas contraire, nous serions heureux d'avoir vos commentaires supplémentaires par écrit. Merci beaucoup.

Je donne maintenant la parole au Brotherhood of Carpenters and Joiners (Fraternité des charpentiers-menuisiers) du district de Calgary, que représente M. Ed Smith. Avez vous un mémoire écrit, M. Smith?

M. Ed Smith (Fraternité des charpentiers-menuisiers): Non, monsieur le président, je n'ai que quelques notes dont je vais me servir pour présenter quelques observations. Je crains de ne pas avoir eu le temps ou les moyens de recherche nécessaires pour approfondir la question; je vais donc m'en tenir plus ou moins à la région, et parler plus précisément des charpentiers de Calgary et du sud de l'Alberta. Mon travail m'amène à voyager dans le sud de l'Alberta, ce qui m'a permis de travailler à un nombre important de projets et d'observer ce qui se passait.

Comme vous avez pu le remarquer, nous connaissons actuellement une période faste. Il y a une offre maximum d'emplois, mais malgré cela, grâce à l'afflux d'hommes de métier venus des autres régions du Canada, de l'ensemble du Canada, le nombre des emplois vacants est en fait très réduit. Nous avons aujourd'hui environ 3,000 personnes dans la région de Calgary qui font partie de notre syndicat et il y a tout au plus 20 offres d'emploi à l'heure actuelle; la demande est donc là, mais c'est une demande de période de pointe. En mars dernier, 25 p. 100

[*Texte*]

of the tradesmen not working, there was no demand for them. As the demand has increased, our forces have increased, 15 per cent in the past summer. There has been a terrific influx of people coming in from other areas.

• 1705

We had a lot of people come in from B.C. but they are now returning because of the improved economy in B.C. A lot of the tradesmen are going back into B.C. So we do not think that we need increased immigration to improve our situation in this part of Alberta. The big megaprojects, of course, are in the northern part and are handled through Edmonton. The ones in our area are just affected by what is going on locally. As a matter of fact, in the Red Deer area we have people still looking for jobs right at the moment. We have people on the list still looking for jobs. In the Medicine Hat area the demand is being met. There is going to be a large demand there because of some of the fertilizer plants and gas plants that will be coming on stream during the winter. In the Lethbridge area there is not the demand, they have a number of people who are still unemployed as far as steady employment is concerned. So we do not feel that there is a need for immigration, outside of the ordinary course of immigration, to increase that. We can get sufficient from the unemployed areas in eastern Canada.

There is a very large number of people who have come from Quebec, Newfoundland, Ontario and the Maritimes. On some jobs there are whole crews of people from Quebec. The crews are entirely French-speaking. We are able to get the people in from these other areas.

In regard to mobility, and the gentlemen ahead of me have pretty clearly stated it, I think there should be some improved methods of giving assistance to these people to travel to the job, and not only to the jobs but also give them assistance to return to their homes when the peak is off so they can maintain their homes back there and still be able to work here, those who wish to. Of course, there are a lot of people who are coming out here and establishing homes out here.

In the matter of job training, our apprenticeship program is adequate for the people we are using at the present time.

If there was some encouragement for the companies to use more apprentices . . . There is a provincial restriction in regard to apprentices, a ratio of 1 to 4. There are some companies using considerably more apprentices than that, but there are other companies that do not wish to use apprentices, they want to have trained men and they do not want to be bothered having apprentices. If they do get apprentices, they usually use them for cheap labour, and I suppose it is because of faults in the industry that this happens.

[*Traduction*]

des charpentiers étaient en chômage; il n'y avait pratiquement aucune demande. Mais au fur et à mesure que celle-ci s'est mise à croître, nos forces ont augmenté, 15 p. 100, rien qu'au cours de l'été dernier. Il y a eu un énorme afflux de personnes venues d'autres régions de notre pays.

Des tas de gens sont venus de Colombie-Britannique mais elles commencent maintenant à retourner chez elles à cause de l'amélioration de la situation économique dans leur province. Comme beaucoup d'hommes de métier retournent en Colombie-Britannique, nous ne pensons pas qu'il soit nécessaire d'accroître l'immigration afin d'améliorer notre situation dans cette partie de l'Alberta. Les projets géants, naturellement, se trouvent dans le nord de la province et c'est Edmonton qui s'en occupe. Ceux qui se trouvent dans notre région, ne sont affectés que par ce qui se passe sur le plan local. En fait, dans la région de Red Deer, nous avons en ce moment même des gens qui continuent à chercher du travail. Dans la région de Medicine Hat, on répond à la demande. Celle-ci va y être importante à cause des usines d'engrais et des usines de traitement du gaz naturel qui vont entrer en service cet hiver. Dans la région de Lethbridge la demande est faible; il y a encore pas mal de gens qui se trouvent sans emploi, du moins sans emploi permanent. Nous ne jugeons donc pas utile d'accroître le rythme de l'immigration. Nous pouvons trouver suffisamment de main-d'œuvre dans les zones de chômage de l'est du Canada.

Un très grand nombre de personnes viennent du Québec, de Terre-Neuve, de l'Ontario et des Maritimes. Pour certains travaux, les équipes sont totalement québécoises et ne parlent que français. Nous n'avons pas de mal à recruter les gens dans ces autres régions.

En ce qui concerne la mobilité, les personnes qui m'ont précédé ont tracé un tableau très clair de la situation. J'estime pour ma part que l'on devrait améliorer les méthodes pour aider les gens à se rendre sur les lieux de leur travail, et pas seulement cela, mais aussi pour les aider à retourner chez eux lorsque la période de pointe est dépassée, de manière à ce que ceux qui le souhaitent puissent conserver leur maison tout en travaillant ici. Bien sûr, il y a aussi beaucoup de gens qui viennent travailler ici et qui décident d'y élire domicile.

Pour ce qui est de la formation à l'emploi, notre programme d'apprentissage convient aux personnes que nous utilisons actuellement.

S'il existait un moyen d'encourager les sociétés à utiliser plus d'apprentis . . . Il existe une restriction provinciale dans ce domaine, il ne doit pas y avoir plus d'un apprenti sur quatre employés. Certaines sociétés en utilisent beaucoup plus que cela, mais d'autres ne veulent que des hommes ayant une formation complète et ne tiennent pas à s'embarrasser d'apprentis. Lorsqu'elles en recrutent, c'est d'habitude pour les utiliser comme manœuvres à bon marché, je suppose que c'est parce qu'il y a des défauts dans le système industriel que cela se produit.

[*Text*]

• 1710

In the non-unionized section there is a not very good scene there. There usually are a lot of young people, and they are not being apprenticed. They take them in and they use them as helpers and they are just using them as labour, though they are doing tradesmen work after a fashion. They are subbing out an awful lot of the stuff in the house-building industry. They are subbing out their work and the workmen who are working there are training themselves as they go along with job experience.

These people, when they come to get on after several years, want to improve their status and they want better wages. Well, these companies do not have much use for them after that, they are going to cost them too much. So then they want to become tradesmen, but they are not good tradesmen for the simple reason that they are not trained. There should be some communication between the federal and provincial governments in regard to programs and encouragement to get more training for these workmen because this is where we are not able to utilize our young people and where the people who want craftsmen are not getting the type of craftsmen they want.

I think there should be some program of upgrading, training for upgrading. These workmen I was talking about, who have spent a number of years in the field and still are not tradesmen—they are workmen but they are not tradesmen—should be encouraged to take training courses so they may become tradesmen while they are on the job, evening courses. I know the provincial government has a program for upgrading but it is not being taken advantage of and there is not sufficient encouragement. While the fellows can make the big dollars they are not encouraged to get in there to really learn their trade.

Another thing that is a disadvantage is the specialization and fragmenting of the trades. They will train a man for to do one little job and expect that he is going to stay that way for the rest of his life, and it is taking away from being a proper tradesman. It is happening. There are other jobs where they are putting workers to work on a number of different trades, where they will take carpenters and put them on fitting pipe or they will put them on labour or on electrical. This is happening in some of the oil plants I have run across. There has to be more encouragement for the workmen to get their trade and be able to stay with it.

Mr. Chairman, my report is pretty short, but there are those three points: mobility, the training of workmen and the encouraging of them to travel throughout all the various parts of Canada.

The Chairman: Thank you, Mr. Smith. Mr. Hawkes, do you have questions?

Mr. Hawkes: Again I have some but I would prefer to let the people from the other part of the country start first.

[*Translation*]

Chez ceux qui ne font pas partie d'un syndicat, la situation n'est pas très bonne. Ce sont en général des jeunes, et ils ne reçoivent pas d'apprentissage. Les sociétés les engagent comme aides et s'en servent comme simples manœuvres bien qu'ils travaillent dans une certaine mesure comme professionnels. Dans l'industrie de la construction, ils sous-traitent énormément de choses, si bien que les gens qui travaillent là-dedans assurent leur propre formation au fur et à mesure qu'ils acquièrent de l'expérience.

Au bout de quelques années, ces gens là veulent améliorer leur situation et être mieux payés. Le problème c'est que ces sociétés n'ont plus grand besoin d'eux après cela, lorsqu'ils leur coûteraient trop cher. Ils veulent alors devenir des hommes de métier, mais cela fait des hommes de métier médiocres pour la simple raison qu'ils n'ont pas été proprement formés. Le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux devraient s'entendre sur les méthodes destinées à la mise en place de programmes de formation pour ces travailleurs car c'est pour cela que nous ne sommes pas en mesure d'utiliser nos jeunes et que ceux qui veulent de véritables gens de métier ne réussissent pas à en trouver . . .

J'estime qu'il devrait y avoir un programme quelconque de perfectionnement, de formation destinée au perfectionnement. Tous ces gens dont je viens de parler, qui ont passé des années sur les terrains mais ne sont pas des hommes de métier . . . ce sont des ouvriers, mais pas des hommes de métier . . . devraient être encouragés à suivre des cours de formation afin d'acquérir une qualification, en cours d'emploi; ces cours pourraient être organisés le soir. Je sais que le gouvernement provincial a un programme de perfectionnement, mais il attire peu de monde car on n'encourage pas suffisamment les gens à le suivre. Tous ces gars-là gagnent des dollars gros comme eux, et personne ne les pousse à aller suivre ces cours pour acquérir un vrai métier.

Il existe un autre inconvénient qui est celui de la spécialisation ou de la fragmentation des métiers. On va former un homme à faire un petit travail bien déterminé et on s'attend à ce qu'il soit prêt à continuer à le faire pendant le reste de sa vie; ce n'est pas fait pour l'aider à devenir un véritable homme de métier. Cela se produit tout le temps. Il y a d'autre emplois où on met les gens au travail dans diverses spécialités, où on prend des charpentiers, et on leur fait poser des tuyauteries ou on leur fait faire du travail de manœuvre ou encore un travail d'électricien. Ceci se passe dans certaines des raffineries où je suis passé. Il faudrait beaucoup plus encourager les travailleurs à acquérir une spécialité et leur permettre de s'y tenir.

Monsieur le président, mon rapport est assez bref, mais les trois points que je voulais souligner sont les suivants: mobilité, formation et incitation des ouvriers à voyager à travers tout le Canada.

Le président: Merci, monsieur Smith. Monsieur Hawkes, avez-vous des questions à poser?

M. Hawkes: Comme tout à l'heure, j'en ai quelques unes, mais je préférerais laisser d'abord parler ceux qui viennent d'autres parties de notre pays.

[*Texte*]

The Chairman: Then maybe I will go to Mr. McDermid this time.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Smith, I was interested in some of your comments. The apprenticeship program that you have for the carpenters, I gather it is controlled provincially

Mr. Smith: It is provincial.

• 1715

Mr. McDermid: You mentioned that the nonunionized were not, is that what you were saying?

Mr. Smith: The act requires that when a person starts working at a trade they be indentured. However, they either do not do it with a lot of people or they use them for 30 or 60 days to see how they work out or they just make use of them; or else, as I say, they put them onto piece work where they work as their own bosses and therefore they are not into the training program.

Mr. McDermid: Right.

Mr. Smith: I could not say for sure whether the training facilities are adequateto handle a heavier load or not at this present time. I believe they are fairly well loaded, but that could be upgraded probably with the proper looking into. But to say that the program is adequate, we have more apprentices than we can use. We have fellows come in every day who want to join the union and become apprentices but we just cannot use them because the companies will not take them. There is no point in us joining fellows up if we cannot give them jobs. At the present time we have quite a number of apprentices on the books, and this is a rather sore point with me that they do not utilize the younger people as much as they could. Perhaps they figure they do not get enough work out of them, or whatever.

Mr. McDermid: You say that the companies are not utilizing the young people enough.

Mr. Smith: Yes.

Mr. McDermid: Yet you say that you have 3,000 members and they are all working now and there is only about . . .

Mr. Smith: Except for the apprentices.

Mr. McDermid: Except for the apprentices.

Mr. Smith: The apprentices are the ones we have a surplus of.

Mr. McDermid: Let me ask you this: How long does it take to become journeyman? How long would I have to apprentice?

Mr. Smith: Four years.

Mr. McDermid: I would have to apprentice four years. Do I have any guarantee that my apprenticeship would be con-

[*Traduction*]

Le président: Je vais donc peut-être commencer par M. McDermid cette fois-ci.

M. McDermid: Merci, monsieur le président. Monsieur Smith, certains de vos commentaires m'ont fort intéressé. Le programme d'apprentissage que vous avez pour les charpentiers, si je comprends bien, est contrôlé à l'échelon provincial.

M. Smith: C'est un programme provincial.

M. McDermid: Vous avez dit que les travailleurs non syndiqués n'étaient en fait pas à la hauteur du programme d'apprentissage, c'est bien ce que vous vouliez dire?

M. Smith: La loi exige que lorsqu'une personne commence à travailler dans un métier donné, elle doit entrer comme apprenti lié par contrat. Cependant, ou bien les employeurs ne le font que pour un petit nombre de personnes ou bien ils les utilisent pendant un ou deux mois pour voir ce qu'ils donnent, ou ils les utilisent purement et simplement. Dans d'autres cas, comme je l'ai dit, ils les mettent au travail à la pièce, où ils sont leur propre patron, ce qui fait qu'ils ne suivent pas de programme de formation.

M. McDermid: Je vois.

M. Smith: Je ne pourrais vous dire avec certitude si les dispositions prises pour la formation permettent actuellement d'accueillir un plus grand nombre de personnes. Je crois que ces programmes sont assez chargés, mais la situation pourrait être améliorée—probablement au prix d'un examen plus approfondi de la question. Mais quant à dire quel programme est adéquat, il demeure que nous avons plus d'apprentis que nous ne pouvons en utiliser. Tous les jours, il y en a qui viennent nous voir parce qu'ils veulent se syndiquer et entrer en apprentissage mais nous ne pouvons pas les accueillir parce que les sociétés ne les accepteront pas. Cela ne sert à rien qu'ils deviennent membres du syndicat si nous ne pouvons leur trouver d'emploi. A l'heure actuelle, beaucoup d'apprentis sont inscrits sur leurs registres, et je déplore que les sociétés n'utilisent pas les jeunes autant qu'elles pourraient le faire. Peut-être trouvent-elles que leur rendement est insuffisant, ou quelque chose comme cela.

M. McDermid: Vous dites que les sociétés n'utilisent pas suffisamment les jeunes.

M. Smith: Oui.

M. McDermid: Vous venez pourtant de dire que vous avez 3,000 membres et qu'ils sont tous employés actuellement et qu'il y a seulement environ . . .

M. Smith: A part les apprentis.

M. McDermid: A part les apprentis.

M. Smith: Ce sont les apprentis dont nous ne savons que faire.

M. McDermid: Permettez-moi de vous poser la question suivante: combien de temps faut-il pour devenir compagnon? Combien de temps faudrait-il que je reste en apprentissage?

M. Smith: Quatre ans.

M. McDermid: Il faudrait donc que je fasse quatre ans d'apprentissage. Me garantirait-on la poursuite de mon

[*Text*]

tinued during those four years once I start work that if there is a slow-down in the industry and the first people to go are the apprentices?

Mr. Smith: They are not necessarily the first people to go, no. The companies pick and choose who they lay off.

Mr. McDermid: Do they do it on a ration basis?

Mr. Smith: No.

Mr. McDermid: There is no set pattern.

Mr. Smith: If there is a layoff they pick and choose who they want to keep.

Mr. McDermid: Theoretically then, if the apprentice is a darned good worker and is really putting out and there is a journeyman that is not, the journeyman might be gone.

Mr. Smith: Or the journeyman goes, yes.

Mr. McDermid: I see. Okay, so there is no . . .

Mr. Smith: I mean, in some jobs there will be apprentices not working exactly as foremen but almost.

Mr. McDermid: Let us talk about mobility for a minute. Do you find that many from your local head up to the north to work?

Mr. Smith: They do if there is an opening there.

Mr. McDermid: Do they move or do they just leave their families here and go up?

Mr. Smith: They just leave their families and take off.

Mr. McDermid: Okay. Now, if I am a journeyman carpenter from Ontario and I come to Alberta, are there any restrictions for me joining your union, or do I just come in and pay my dues?

Mr. Smith: No, there are no restrictions, not as far as our particular local is concerned. If there is a list on some of the other locals, they will make them wait on the list.

Mr. McDermid: But there are no restrictions, like I do not have to write exams or I do not have to live here for any period of time before I can be recognized in Alberta?

Mr. Smith: No.

• 1720

Mr. McDermid: Do I register with the governement of Alberta when I come in?

Mr. Smith: As a journeyman?

Mr. McDermid: As a journeyman.

Mr. Smith: No.

Mr. McDermid: Just with the union. If I pay my dues and join up . . .

Mr. Smith: Yes. You start out as a journeyman and a company hires you.

[*Translation*]

apprentissage pendant ces quatre années là, une fois que j'aurai commencé à travailler, s'il y avait un relentissement dans l'industrie, étant donné que les premières personnes mises à pied sont les apprentis?

M. Smith: Non, ce ne sont pas nécessairement les premiers à être licenciés. Les sociétés sont totalement libres de choisir les personnes qu'elles veulent mettre à pied.

M. McDermid: Utilisent-elles pour le faire un système de pourcentage?

M. Smith: Non.

M. McDermid: La situation peut varier selon les cas.

M. Smith: S'il y a une mise à pied, ce sont eux qui choisissent les gens qu'ils veulent garder.

M. McDermid: Théoriquement donc, si l'apprenti travaille très bien, et se donne vraiment beaucoup de mal et qu'à côté, il y a un compagnon qui n'en fait pas autant, c'est le compagnon qui peut se faire mettre à la porte.

M. Smith: Cela se peut en effet.

M. McDermid: Je vois. Bien, il n'y a donc pas de . . .

M. Smith: Voyez-vous, dans certains emplois, les apprentis ne travaillent pas exactement comme des contremaîtres, mais presque.

M. McDermid: Parlons un instant de mobilité. Est-ce que beaucoup de membres de votre section partent dans le nord pour y travailler?

M. Smith: Ils le font s'il y a des chances d'emploi là-bas.

M. McDermid: Est-ce qu'ils s'en vont avec armes et bagages ou est-ce qu'ils laissent leurs familles ici et s'en vont seuls?

M. Smith: Ils laissent leurs familles derrière eux.

M. McDermid: Très bien. Supposons maintenant que je sois un compagnon charpentier de l'Ontario et que je vienne en Alberta, y a-t-il certaines restrictions à ce que je devienne membre de votre syndicat ou est-ce que je peux y entrer directement et payer ma cotisation?

M. Smith: Non, aucune restriction, du moins pas en ce qui concerne notre section. Dans certaines autres sections il arrive parfois qu'on les mette sur une liste d'attente.

M. McDermid: Mais il n'y a aucune exigence; par exemple, je ne suis pas obligé de passer un examen ou de vivre ici pendant une certaine période de temps avant d'être accepté en Alberta?

M. Smith: Non.

M. McDermid: Dois-je me faire enregistrer auprès du gouvernement de l'Alberta à mon arrivée?

M. Smith: Comme compagnon?

M. McDermid: Oui, comme compagnon.

M. Smith: Non.

M. McDermid: Uniquement auprès du syndicat. Si je paie ma cotisation et je deviens membre . . .

M. Smith: Oui. Vous commencez comme compagnon et une société vous engage.

[*Texte*]

Mr. McDermid: How do I prove to you I am a journeyman?

Mr. Smith: In the act, a journeyman is classed as a person that either has a ticket and has gone through an apprenticeship programme or has spent a minimum of 48 months in the trade. We do not have any solid way of proving that they have spent 48 months in the trade. If they have their ticket, well, that is a ticket. We know a lot of people come in and claim to have the years in the trade, but if am employer is satisfied with them, when the need is there he will use them, but if an employer is not satisfied with them they just get bumped down the road.

Mr. McDermid: So, you do not feel then at this time, and you cannot see in the future, that there is a critical skill shortage for carpenters. Do you feel that they are being well served now with their apprenticeship program? And with migration, not immigration, from other provinces, do you feel that that particular area of our economy is well served at the present time without any special push for more carpenters?

Mr. Smith: Except in the peak periods; it is only in the peak periods where we may run short. At the present time we are slightly short of men. In Edmonton, I believe, they still have a surplus because they do not have the big plants going.

Mr. McDermid: Would you rather see them come in form other low- or high- unemployment areas to fill the void in those peak periods than have an intensive training program here?

Mr. Smith: No. I think they should have a better training program, because the sooner they get into the journeyman status there is a better opportunity of them getting a job. There are going to be layoffs but that is a recognized part of the trade. You see, in this province, average yearly hours for a carpenter are 1400 hours, which means there are quite a few hours they are not working. That is something they recognize, that in the winter time some of them are going to be laid off.

Mr. McDermid: Your definition of a peak period is not necessarily the summer months but when there is a boom. Let me put it this way: What is your definition of a peak period?

Mr. Smith: A peak period is generally in the summer months. Some years the peak may come in May and start to dwindle off. But this year, because of labour strikes and negotiations, the peak period is right now and will probably continue till Christmas, but if the weather becomes severe before Christmas then it will start to dwindle off.

Mr. McDermid: What kind of unemployment in the trade do you have in the low period of the year?

Mr. Smith: As I say, last year 20 per cent were unemployed.

Mr. McDermid: Thank you very much.

The Chairman: Mr. Marceau.

[*Traduction*]

M. McDermid: Que dois-je faire pour vous prouver que j'en suis un?

M. Smith: La loi définit un compagnon comme quelqu'un qui détient un brevet et a suivi un programme d'apprentissage ou qui a un minimum de 48 mois d'expérience dans le métier. Nous n'avons pas de systèmes à toute épreuve pour démontrer qu'ils ont 48 mois d'expérience. S'ils ont leur brevet, eh bien, après tout, c'est un brevet. Nous savons bien que des tas de gens arrivent en prétendant qu'ils ont des années de métier, mais si un employeur en est satisfait, il les utilisera s'il en a besoin, s'il n'en est pas satisfait, il les mettra purement et simplement à la porte.

M. McDermid: Vous n'estimez donc pas qu'à l'heure actuelle il y a une grave pénurie de charpentiers qualifiés et vous ne la craignez pas non plus pour l'avenir. Trouvez-vous que les besoins dans ce domaine sont actuellement satisfaits par leur programme d'apprentissage et par la migration, je ne dis pas immigration, d'hommes de métier d'autres provinces; estimez-vous que ce secteur de notre économie est actuellement bien servi et qu'il n'exige aucun effort spécial pour recruter plus de charpentiers?

M. Smith: Sauf pendant les périodes de pointe, où nous en manquons parfois. Actuellement, nous sommes un peu à cours de personnel. A Edmonton, je crois qu'ils sont en surnombre parce que les grosses usines ne marchent pas.

M. McDermid: Préféreriez-vous qu'ils viennent d'autres régions où le chômage est faible ou élevé, pour boucher les trous pendant ces périodes de pointe, plutôt que d'avoir ici un programme de formation intensive?

M. Smith: Non. Je pense que ce qu'il leur faut, c'est un meilleur programme de formation, parce que plus tôt ils atteignent le statut de compagnon et plus grandes sont leurs chances de trouver un emploi. Il continuera à y avoir des mises à pied mais c'est un des risques reconnus du métier. Voyez-vous, dans cette province, un charpentier travaille en moyenne 1 400 heures par année, ce qui signifie qu'il passe pas mal d'heures sans travailler. Mais ils savent très bien qu'en hiver, certains d'entre eux seront mis à pied.

M. McDermid: Selon votre définition, une période de pointe ne correspond pas nécessairement aux mois d'été mais à une brusque période d'essor. Quelle est en fait votre définition d'une période de pointe?

M. Smith: Une période de pointe se situe généralement pendant les mois d'été. Certaines années, elle peut se produire en mai, et commencer à décliner par la suite. Mais cette année, à cause des grèves et des négociations, la période de pointe se situe en plein maintenant et se poursuivra probablement jusqu'à Noël, mais si le temps devient très mauvais avant les Fêtes, elle commencera à décliner plus tôt.

M. McDermid: Quelle est l'importance du chômage en morte saison?

M. Smith: Comme je l'ai dit tout à l'heure, l'an dernier il y avait 20 p. 100 de chômeurs.

M. McDermid: Merci beaucoup.

Le président: M. Marceau.

[*Text*]

Mr. Marceau: Mr. Smith, do you have your translation device on?

Mr. Smith: I should be like my daughter, this is a new Canada.

• 1725

M. Marceau: Dans vos commentaires, vous recommandez que l'on encourage davantage les gens à la mobilité, pour qu'ils viennent travailler d'abord, et qu'ensuite on puisse les retourner lorsque le travail est terminé.

Est-ce que vous ne croyez pas que cette aide-là devrait être plutôt offerte par les compagnies que par le gouvernement, puis qu'il s'agit d'une certaine responsabilité sociale de ceux qui emploient envers ceux qui travaillent? En un mot, lorsque vous parlez de cet encouragement-là, est-ce que vous voulez dire encouragement par le gouvernement ou par les compagnies? Quels sont ceux qui devraient fournir cette aide? Est-ce le gouvernment ou les compagnies?

Mr. Smith: Sir, I was thinking in terms of tax relief and in terms of the unemployment insurance program. I know there are programs in force there that probably could be stepped up. If a man is subsidized just for the one industry, whether he is tied down or whether he is into a special place or not, it might be difficult, but there are other industries that support these projects where they might be usefully employed.

Mr. Marceau: Do you agree that the companies have a role to play in that field too?

Mr. Smith: When they are out in isolation then of course the union agreements call for transportation to and from these camps on a periodic basis. I do not think it covers transportation from province to province, but there probably are company programs to transport people from the various provinces. I should correct myself on that because there are construction firms that have brought people out from Ontario and Quebec and provide a type of housing for them. I will not say that it is the best, but I know they have brought them out.

• 1730

M. Marceau: Est-ce qu'il arrive que des gens se dirigent vers la construction, par exemple, où vers la menuiserie alors qu'ils n'ont pas les talents nécessaires, simplement parce qu'on leur dit qu'il va y avoir beaucoup d'argent à faire dans ce domaine-là, qu'il y a de l'avenir? D'après ce qu'on nous a dit, c'est ce qui arrive dans d'autres provinces. Est-ce le cas ici?

Mr. Smith: Yes, we do have cases like that. There have been cases where fellows have come out and have claimed to be carpenters and then one of the other fellows comes along and says that he played in a band in Montreal. Generally, that is not so though, but there are opportunists.

M. Marceau: Croyez-vous que le gouvernement fédéral devrait donner plus de cours de formation en général ou si cette responsabilité-là devrait être laissée aux provinces? Autrement dit, est-ce que vous croyez que la province est mieux placée que le gouvernement fédéral pour jouer un rôle dans le domaine de la formation?

[*Translation*]

M. Marceau: M. Smith, avez-vous votre écouteur pour la traduction?

M. Smith: Je devrais être comme ma fille, ça c'est un nouveau Canada.

Mr. Marceau: Your advice was that there should be more efforts to encourage mobility, to prompt people to come and work here, and to send them back home once the work was completed.

Don't you think that this kind of assistance should be provided by the companies rather than by the government? After all, is it not to some extent the employers' social responsibility to the people they employ? When you are talking about this type of incentive, do you mean that it should be provided by the government, or by the companies? Who should be responsible for this assistance?

M. Smith: Je pensais surtout aux dégrèvements d'impôt et au programme d'assurance-chômage. Je sais que ces programmes existent ici, et qu'ils pourraient être intensifiés. Si un homme reçoit une aide financière lorsqu'il appartient à une industrie particulière, qu'il lui soit lié ou qu'il se trouve ou non dans une situation spéciale, cela serait peut-être difficile, mais il y a d'autres industries qui appuient des projets où il pourrait être utilement employé.

M. Marceau: Reconnaissez-vous que les sociétés ont également un rôle à jouer dans ce domaine?

M. Smith: Lorsque les gens travaillent dans des camps isolés, les accords syndicaux prévoient naturellement les transports périodiques aller-retour. Je ne pense pas que cela couvre les transports de province à province, mais certaines compagnies assurent probablement le transport des gens venant de diverses provinces. Permettez-moi de me reprendre là-dessus; il y a des sociétés de construction qui ont fait venir des gens de l'Ontario et du Québec et qui leur fournissent des logements. Je ne vous dirai pas que c'est ce qu'il y a de mieux, mais je sais qu'elles les ont fait venir.

Mr. Marceau: Does it sometimes happen that people try to get a construction job, a carpenter's job, for example, although they do not have the necessary skills, simply because they were told there was a lot of money to be made in that area, and that the future looked good? According to what we have heard, this happens in other provinces. It is the same here?

M. Smith: Oui, nous avons eu des cas où des gens sont arrivés ici qui prétendaient être charpentiers et puis un des autres gars s'est présenté et nous a déclaré qu'il jouait dans un orchestre à Montréal. C'est rare que cela se produise, mais il y a toujours des opportunistes.

Mr. Marceau: Do you think that the Federal government should, as a rule, provide more training courses, or should it remain a provincial responsibility? In other words, do you feel that a province is in a better position than the Federal government to play a part in the provision of training programs?

[*Texte*]

Mr. Smith: I think, where there is high unemployment in an area, this training by the federal government would be useful. The provincial government is in a good position to train their own people, and they can train people who come from other provinces, although there is a certain bar on the apprenticeship program in that a person who comes from Ontario and who may have been in an accredited apprenticeship program for a couple of years has to take additional exams in order to be fitted into the proper slot for the Alberta program. I am not saying that either one is inferior, it is just that in order to be fitted into the program they have to take the additional exams to qualify.

M. Marceau: D'une façon générale, vous arrive-t-il d'entrer en relations avec les centres d'emploi et, si c'est le cas, auriez-vous des commentaires à faire sur les services qui vous sont rendus par les centres de d'emploi? Est-ce qu'ils sont bons, moyens ou mauvais? En général, est-ce que vous avez des commentaires à faire sur les lois fédérales dans le domaine de la main-d'œuvre? Est-ce qu'il y en a qui vous semblent meilleures, d'autres moins bonnes? Est-ce que vous auriez des suggestions à faire au fédéral dans ce domaine-là tant du côté des services que de celui des lois, pour améliorer la situation quant aux chômage ou à la pénurie de main-d'œuvre?

• 1735

Mr. Smith: I would have to more or less plead ignorance on that because I am not acquainted with the various laws in regard to manpower training, and would have to beg off on that question because I could not give you a straight answer.

Mr. Marceau: Do you have any general comments about the services rendered by the Manpower office?

Mr. Smith: Of course in the union, we are not connected too much with the Manpower offices, because when there are inquiries for jobs, we do not have to refer to Manpower.

The hiring portion of the Manpower program has not been considered too highly in this area of the country. It has not been made strong enough to satisfy the needs. It is mostly as a last resort that people go to Manpower to hire. It has not been promoted sufficiently, I would say. Perhaps there has not been that great a need for it in the trades because it has been a period of pretty steady employment for the last ten years in this part of the country.

Mr. Marceau: Have you anything to suggest to improve the relations between unions and Manpower? Should there be more meetings together, should there be a mechanism in order to change . . .

Mr. Smith: I would have to think about that. I would not have any specific suggestions right at the present time on that.

I am quite well acquainted with the UIC program because . . .

Mr. Marceau: Do you have any comments to make on this?

[*Traduction*]

M. Smith: A mon avis, une formation assurée par le gouvernement fédéral serait utile dans les régions où le chômage est élevé. Le gouvernement provincial est bien placé pour former les gens de sa province, et aussi ceux qui viennent d'autres provinces, bien que le programme d'apprentissage comprenne certaines barrières. C'est ainsi qu'une personne qui vient de l'Ontario et qui peut avoir suivi un programme d'apprentissage crédité pendant un ou deux ans, est obligée de passer des examens supplémentaires avant qu'on lui donne la place qui lui convient dans le programme albertain. Il ne s'agit pas de dire que l'un est supérieur à l'autre, il s'agit simplement de passer des examens supplémentaires avant de pouvoir être intégré au programme.

Mr. Marceau: Generally speaking, do you ever contact Manpower Offices, and, if so, what are your comments on their services? Are they good, bad, or indifferent? Again, in general terms, have you anything to say on Federal laws relating to manpower? Do some of them appear better to you while others are less than satisfactory? Would you have suggestions to make to the Federal government in relation to the services as well as the laws themselves? So that improvements could be brought to the labour shortage situation?

M. Smith: Je me trouve contraint de plaider l'ignorance car je ne connais pas les diverses lois relatives à la formation de la main-d'œuvre. Je passerai donc outre à cette question car je ne suis pas en mesure d'y répondre.

M. Marceau: Avez-vous des observations de caractère général à faire sur les services rendus par le Centre d'emploi?

M. Smith: Il va de soi qu'au syndicat, nous n'avons pas trop de rapports avec les centres d'emploi, car lorsqu'il y a des demandes d'emploi, nous ne sommes par obligés d'en référer à ces centres.

Dans cette région, nous n'avons pas une très haute opinion des méthodes de recrutement pratiquées dans le programme de Main-d'œuvre. Elles ne sont pas assez dynamiques pour satisfaire aux besoins. Ce n'est en général qu'en dernier ressort que l'on fait appel à la Main-d'œuvre pour recruter du monde. Il n'a sans doute pas bénéficié d'une promotion suffisante. On n'en a peut-être pas eu non plus grand besoin dans les divers métiers, car nous connaissons depuis une dizaine d'années une assez grande stabilité d'emploi dans cette région.

M. Marceau: Auriez-vous des suggestions à faire pour améliorer les relations entre les syndicats et la Main-d'œuvre? Les rencontres devraient-elles être plus fréquentes, devrait-on mettre en place un mécanisme afin de changer . . .

M. Smith: C'est une question à laquelle il faudrait que je réfléchisse. Je n'ai pour l'instant aucune suggestion précise à faire.

Je connais assez bien le programme de l'UIC parce que . . .

M. Marceau: Avez-vous des commentaires à faire là-dessus?

[*Text*]

Mr. Smith: ... I am a referee on the UIC and come in contact with it quite a bit. But as for where we could work together, I really do not know what connections could be made.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Smith.

The Chairman: Mr. Smith, could you give us a general idea of the average age of your membership? I ask that question because just in Vancouver the other day, witnesses pointed out that the average age of people in skilled trades, is becoming quite high. I think they said that in some skilled trades almost 80 per cent were over 40 years of age. What is the situation with your union here in southern Alberta? What would be the average age of your members?

Mr. Smith: It would not be quite that high. We were looking at it the other day in regard to how many apprentices we had to the number of members we had. We did not take a close tally, but there were about 300 or 400 apprentices out of 3,000 members, and I would say the age was running an average around 40.

The Chairman: Do you think you are getting enough new entrants from the younger population? Are enough young people interested in carpentry and the other related trades?

Mr. Smith: Yes, I think we are, but they are not utilized as much as we think they should be. Some of the big contractors use more than their quota of apprentices and we overlook that because we have to increase the work force. But there are others who do not use them, especially gas plants or something like that where they put up extraction plants in the oil fields the apprentice does not get a job out there. They do not use apprentices at all, they just want trained men in the camp jobs.

• 1740

The Chairman: Mr. Marceau asked the two witnesses from the Canadian Petroleum Association whether they thought unemployment insurance was a disincentive, although he did not use exactly that word, to mobility and to filling the jobs that are open. In other words, are people more likely to sit at home if they can get UIC than go somewhere where there is a job? What do you think? Do you think it is a disincentive?

Mr. Smith: I do not really think it is because of the unemployment insurance regulations. Perhaps there are some people who say that they would rather go on unemployment insurance than go out to work; but at the same time there are 200 or 300 people that would like to go to work and so he could not get work even if he wanted to. But if the work starts to pick up, I can tell you they sure cut him off in a hurry. However, if they are on unemployment insurance, it might be a disincentive on a request for a job that will last two or three days. But tradesmen in particular, if they get eight or nine weeks then they are starting to stretch it. When you get into some of the other service people, teachers or various other programs, they might run longer than that, but in regard to the tradesmen who are working regularly, they get cut off pretty fast.

[*Translation*]

M. Smith: Je suis arbitre à l'UIC et j'ai donc de nombreux contacts avec ce programme. Mais en ce qui concerne un travail en commun, je ne sais vraiment pas quel genre de liens pourraient être établis.

M. Marceau: Merci, monsieur Smith.

Le président: Monsieur Smith, pouvez-vous nous donner une idée de l'âge moyen de vos membres? Je pose la question parce qu'à Vancouver, l'autre jour, des témoins nous ont fait remarquer que l'âge moyen de ceux qui occupaient des emplois spécialisés, était en train de devenir fort élevé. Si je me souviens bien, ils nous ont dit que dans certaines spécialités, près de 80 p. 100 des ouvriers étaient âgés de plus de 40 ans. Quelle est la situation dans votre syndicat ici dans le sud de l'Alberta? Quel est l'âge moyen de vos membres?

M. Smith: Il n'est pas aussi élevé que cela. Nous l'avons vérifié l'autre jour pendant que nous calculions la proportion d'apprentis par rapport au nombre total de nos membres. Nous n'en avons pas fait un compte très précis, mais il y avait environ 300 ou 400 apprentis sur 3 000 membres, et je dirais que la moyenne d'âge était voisine de 40 ans.

Le président: Trouvez-vous que vous avez suffisamment de jeunes parmi vos nouveaux membres? Y a-t-il suffisamment de jeunes gens qui s'intéressent au métier de charpentier et aux autres métiers apparentés?

M. Smith: Oui, je crois que nous accueillons suffisamment de jeunes, mais ils ne sont pas aussi utilisés que nous pensons qu'ils devraient l'être. Certains gros entrepreneurs utilisent plus que leur quota d'apprentis et nous fermons les yeux parce qu'il faut à tout prix augmenter la population active. Mais il en a d'autres qui ne s'en servent pas, en particulier les usines du genre de celles d'extraction de gaz qui s'installent en plein milieu des champs pétrolifères et qui n'offrent pas d'emplois aux apprentis. Tout ce qu'ils veulent sur leur chantier, ce sont des hommes qui ont déjà une formation complète.

Le président: M. Marceau a demandé aux deux témoins de la Canadian Petroleum Association s'ils pensaient que l'assurance-chômage qui est un élément de dissuasion, encore qu'il n'ai pas exactement employé ce mot, en ce qui concerne la mobilité et l'occupation des postes disponibles. En d'autres termes, les gens sont-ils plus disposés à rester chez-eux lorsqu'ils reçoivent des prestations d'assurance-chômage que d'aller ailleurs où il y a du travail? Qu'en pensez-vous? Estimez-vous que cela ait un effet négatif sur la motivation?

M. Smith: Je ne le crois pas, à cause des règlements de l'Assurance-chômage. Il existe peut-être bien des gens qui disent qu'ils préfèreraient bénéficier de l'assurance-chômage plutôt que d'aller travailler; mais pour ces quelques personnes, il y en a 200 ou 300 qui sont prêtes à travailler et elles ne pourraient donc pas trouver de travail même si elles le voulaient. Mais lorsqu'il y a une reprise du marché de l'emploi, je peux vous assurer qu'on ne perd pas de temps à leur couper l'assurance-chômage. L'assurance-chômage peut tout de même avoir un effet négatif lorsque l'on propose à ces gens-là un emploi qui ne dure que 2 ou 3 jours, mais pour les travailleurs manuels en particulier, lorsque le travail est d'une durée de 8 ou 9 semaines, ça commence à tirer. En ce qui concerne d'autres métiers appartenant au domaine des services, l'enseignement notamment, cela peut se prolonger plus que cela,

[*Texte*]

The Chairman: Do you have any restrictions in your unions to the hiring of women as apprentices and journeymen, and do you in fact have any women members in the union?

Mr. Smith: Yes, we do, we have women in the union; we do not have any restrictions.

The Chairman: Are they coming in in greater numbers into the trade?

Mr. Smith: No, not too many, just one or two mostly on interior work. In the plant industries, the mobile home industries, there are a lot of women in those plants. They all come under our union, of course.

The Chairman: Do you have many members drawn from the Indian or Metis populations?

Mr. Smith: We have a number of the native people in our union.

The Chairman: In Calgary or in the rural parts?

Mr. Smith: We have a number of them in Calgary out in other areas, a number of good members. This is an area that the federal government should be looking at, encouraging them to get into the trades too. Although the apprenticeship program is open to any of them, it seems they do not have the encouragement to get into it as much as they should. It is possibly because they are away from their homes and when they go back again then the work is gone. I mean, if they take a trade, will it develop into a life time business or not, I could not say.

• 1745

The Chairman: On the apprenticeship program for carpenters in Alberta, do you have to do part of the training in an institution or is it all on the job?

Mr. Smith: For two months every year they go to school and the rest is job training, so it is a total of eight months they spend in school.

The Chairman: And are those schools well spread out throughout the province?

Mr. Smith: No, they are not, there are just the two.

The Chairman: Just two. Where are they?

Mr. Smith: Edmonton and Calgary.

The Chairman: That course may be a disincentive to having . . .

Mr. Smith: Oh, pardon me, I am wrong, there is one in Lethbridge too.

The Chairman: One in Lethbridge too. Thank you. Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: I will try to be brief, and you sure have been patient in being here all day.

We slipped over lightly, I think, the one disincentive in the UIC that comes out of your experience, and I would just like

[*Traduction*]

mais pour les ouvriers manuels qui travaillent régulièrement, on ne perd pas de temps à leur supprimer l'assurance-chômage.

Le président: Dans vos syndicats, certaines restrictions sont-elles imposées au recrutement de femmes comme apprenti ou compagnon? Y a-t-il en fait des femmes dans votre syndicat?

M. Smith: Oui, nous en avons. Et il n'y a aucune restriction.

Le président: Leur nombre tend-il à augmenter?

M. Smith: Non, pas vraiment; on en voit seulement une ou deux, et il s'agit en général de travail d'intérieur. Dans les usines, dans la construction des maisons mobiles, on trouve beaucoup de femmes. Elles appartiennent naturellement toutes à notre syndicat.

Le président: Certains de vos membres sont-ils Indiens ou Métis?

M. Smith: Nous avons un nombre assez important d'autochtones dans notre syndicat.

Le président: A Calgary ou dans les régions rurales?

M. Smith: Nous en avons pas mal à Calgary et ailleurs aussi, et ce sont des membres fidèles. Voilà un domaine sur lequel le gouvernement fédéral devrait se pencher; il devrait les encourager à se diriger vers les divers corps de métiers. Bien que le programme d'apprentissage soit ouvert à tous, il me semble qu'on ne les encourage pas à le suivre autant qu'on le devrait. Peut-être parce qu'ils sont loin de chez eux, et que quand ils retournent il n'y a plus de travail. Ce que je veux dire par là, c'est que s'ils apprennent un métier, pourront-ils l'exercer pendant toute leur vie? Je n'en sais rien.

Le président: En ce qui concerne le programme d'apprentissage pour les charpentiers en Alberta, la formation se fait-elle en partie dans une école ou totalement en cours d'emploi.

M. Smith: Ils passent deux mois par an dans une école et le reste de la formation se fait en cours d'emploi, ils passent donc au total huit mois dans une école.

Le président: Ces écoles sont-elles réparties dans toute la province?

M. Smith: Non, il y en a deux seulement.

Le président: Seulement deux? Où se trouvent-elles?

M. Smith: A Edmonton et Calgary.

Le président: Cela les décourage peut-être de . . .

M. Smith: Oh, excusez-moi, je me trompe, il y en a aussi une à Lethbridge.

Le président: Une à Lethbridge également. Merci. M. Hawkes.

M. Hawkes: Je m'efforcerai d'être bref, car vous êtes ici depuis le début de la journée et vous vous êtes montrés très patients.

Il me semble que nous avons un peu négligé l'élément anti-motivant de l'assurance-chômage qui se dégage de votre

[*Text*]

to clarify it. The present situation is such that if a tradesman is on UIC and could get two or three days of work, then he has another period of eligibility required before he can go back on UIC, that that is a disincentive. Is that what you meant?

Mr. Smith: No, he would lose that week.

Mr. Hawkes: For two or three days work he would lose a week of benefits, is that the situation?

Mr. Smith: Yes. That has been cut down to 20 hours; if they get more than 20 hours of work then that is classed as a week.

Mr. Hawkes: The point is that it is better but it is still a disincentive in some cases with some individuals. Is that the point you were making?

Mr. Smith: Just in a very few cases. If a fellow thinks it is just going to be a two- or three-day job, or if they are called to go on a Thursday, they might not want to go until Monday, something like that.

Mr. Hawkes: Is the UIC, in your view, a disincentive to mobility? In other words, there are some places in Alberta where it is not much fun to work in the winter-time. Do you think it is a disincentive on the mobility side of moving to more remote locations?

Mr. Smith: Usually if it is an out-of-town job, the fellow will jump at it, because that is usually what they are looking for. If it is just for a job where they have to move up to get the same kind of job as what they might get in town with a little less comfort and one thing and another, it might contribute to that, but I do not know that it would too much.

Mr. Hawkes: Okay. One other thing that has been mentioned, and I am curious as to whether it applies to your membership or not, but not too many years ago, the travel arrangements which companies made to fly employees in and out of remote sites to visit families from time to time was deemed a taxable benefit. You have been in the industry, and I am wondering whether or not that change in tax law works against mobility.

Mr. Smith: It certainly does not help it. I believe there have been some improvements made in that but it is still taxed as an earning. If they are bussed out 30 or 40 miles, and they get travelling time, that is definitely taxed; that is the time not the cost of the travelling. But in flying back and forth to these jobs, I know there was a tax on that, but I do not know whether there has been too much change on that.

Mr. Hawkes: So, you are saying it is a bit of a disincentive and that it also makes projects more expensive which fuels inflation to some extent?

Mr. Smith: Yes.

[*Translation*]

expérience, et j'aimerais éclaircir la question. La situation actuelle est-elle telle que si un travailleur manuel est à l'assurance-chômage et peut obtenir deux ou trois jours de traail, il se trouve obligé de passer par une autre période de stage avant de pouvoir retrouver les mêmes bénéfices, et ça, c'est un élément anti-motivant. Est-ce bien ce que vous vouliez dire?

M. Smith: Non, il perdrait toute la semaine.

M. Hawkes: Donc, pour deux ou trois jours de travail, il perdrait une semaine complète d'assurance-chômage? C'est bien ça?

M. Smith: Oui. On a ramené le chiffre à 20 heures; s'il travaille pendant plus de 20 heures, on considère que cela représente une semaine entière.

M. Hawkes: C'est sans doute mieux, mais dans certains cas, cela demeure un élément anti-motivant pour certaines personnes. Est-ce cela l'argument que vous vouliez faire valoir?

M. Smith: Cela n'est pas valable que pour pour un très petit nombre de cas. C'est ce qui se produit lorsque votre ouvrier pense qu'il va seulement s'agir d'un travail de deux ou trois jours, ou lorsqu'on lui demande de commencer le jeudi; il se peut alors qu'il n'accepte de commencer que le lundi, ou quelque chose dans ce genre.

M. Hawkes: A votre avis, l'assurance-chômage a-t-elle une influence négative sur la mobilité? En d'autres termes, nous savons bien qu'il y a certains endroits de l'Alberta où il n'est pas très drôle de travailler en plein hiver. Pensez-vous que le fait de devoir aller travailler dans des endroits éloignés nuit à cette mobilité?

M. Smith: D'habitude, lorsqu'il s'agit d'un travail en dehors de la ville, les gens sautent dessus, parce que c'est en général ce qu'ils recherchent parce qu'il s'agit simplement du même emploi que celui qu'ils pourraient avoir en ville, avec le confort en moins, sans compter le reste, il se peut que cela intervienne dans leur décision, mais je ne pense pas que cela ait beaucoup d'effet.

M. Hawkes: Très bien. On a mentionné quelque chose d'autre, et je serais curieux de savoir si elle s'applique à vos membres ou pas. Il y a seulement quelques années, la prise en charge par les sociétés des frais de voyage de leurs employés travaillant sur des chantiers éloignés, pour leur permettre d'aller rendre visite à leur famille de temps à autre, était considéré comme un avantage passible d'impôt.

M. Smith: Il n'y contribue certainement pas. Je crois que la situation s'est un peu améliorée, mais cela continue à être taxé au même titre qu'un gain. Si on les transporte par autobus sur 30 ou 40 milles, et qu'on leur accorde un certain temps pour voyager, le tout est assurément frappé d'impôt; c'est à dire le temps de voyage, non le coût du voyage. En ce qui concerne les allés et retours en avion, je sais qu'il y avait un impôt là-dessus, mais je ne sais pas si cela a beaucoup changé.

M. Hawkes: Donc, ce que vous dites là, c'est que cela agit dans une certaine mesure contre la motivation, que cela rend également les projets plus coûteux, ce qui vient à son tour à augmenter l'inflation jusqu'à un certain point?

M. Smith: Oui.

[*Texte*]

Mr. Hawkes: Could I ask you just one more question out of your experience in the labour movement in Alberta? I think it is fair to say that our labour management negotiations across the board result in strikes less often than would be true of large parts of Canada. I have the sense that it might relate to the buoyancy of our economy, but it also might relate to our pioneer traditions of co-operation in communities. I am wondering, in your experience, if labour and management do not always get along, I do not want to suggest that, that there is some willingness to work together that seems to be better than might be true in some other provinces of Canada?

• 1750

Mr. Smith: For quite a number of years we felt that workers in Alberta were considerably less belligerent than in some other areas. We dropped behind, but the last few years we have brought those gains up. We still have some pretty fair negotiators who have managed to keep things on a pretty even keel.

Mr. Hawkes: Would you, as a private citizen, care to answer my question about your experience with the sentiments towards separatism and the trend of that, whether it is greater or less today than it has been historically?

Mr. Smith: You may not like this. I would think if a vote was taken on separatism, it would end up much more favourably than it did in Quebec. There may be griping, but I think at heart a lot more people in this country are Canadians than might be construed by some of the outpourings in the press.

Mr. Hawkes: Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Smith, for your contribution on behalf of the union and please extend our thanks to the union as well.

Mr. Smith: Thank you very much.

The Chairman: The next witness we have is Dr. S. Minuk from the Department of Education, Government of Alberta.

We will have a short break while this equipment which belongs to the Canadian Petroleum Association is taken away.

• 1752

• 1754

The Chairman: Dr. Minuk, I do not want to suggest in any way that you should have less time than the other witnesses, but you have a choice of either reading your brief in its entirety or, as I said at the beginning, we will print it as if it is read, but that choice is yours. If you merely want to highlight it, that is up to you, but let us know what you would like.

Mr. Syd Minuk (Director, Academic Upgrading Program, Alberta Department of Education): I think, Mr. Allmand, I

[*Traduction*]

M. Hawkes: Pourrai-je vous poser une dernière question qui a trait à votre expérience du mouvement syndical en Alberta? Je crois qu'il est honnête de reconnaître que nos négociations avec les employeurs se traduisent d'une façon générale par un moins grand nombre de grèves que dans bien d'autres parties du Canada. J'ai le sentiment que cela est peut-être lié au dynamisme de notre économie, mais peut-être aussi aux traditions de coopération qui caractérisent les collectivités de pionniers. Je me demande, si d'après votre expérience, si les syndicats et les employeurs ne s'entendent pas toujours—ce que je ne veux pas suggérer—il n'existe pas une certaine propension à vouloir travailler de concert qui semble être plus répandue que dans certaines des autres provinces canadiennes?

M. Smith: Pendant pas mal d'années, nous avons pensé que les ouvriers albertains étaient beaucoup moins agressifs que leurs collègues de certaines autres régions. Nous nous sommes trouvés à la traîne, mais ces dernières années, nous avons réalisé des gains appréciables. Nous avons encore des négociateurs de talent qui ont réussi à maintenir un bon équilibre de la situation.

M. Hawkes: A titre purement privé, seriez-vous disposé à me dire ce que vous savez des sentiments à l'égard du séparatisme et de l'évolution de cette tendance; est-elle plus forte ou plus faible aujourd'hui qu'elle ne l'était dans le passé?

M. Smith: Ma réponse ne va peut-être pas vous plaire. Je crois que s'il y avait aujourd'hui un vote sur le séparatisme, les résultats seraient beaucoup plus favorables au fédéralisme qu'ils ne l'ont été au Québec. Bien sûr, les gens rouspettent, mais je crois que dans ce pays, il y a beaucoup plus de gens qui demeurent Canadiens de cœur qu'on ne pourrait le penser si l'on en croyait les articles dans la presse.

M. Hawkes: Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup, M. Smith, pour votre participation au nom du syndicat auquel je vous serais obligé de transmettre nos remerciements.

M. Smith: Merci beaucoup.

Le président: Notre prochain témoin est M. Minuk, du ministère de l'Éducation de l'Alberta.

Nous aurons quelques minutes d'interruption pendant que l'on débarasse le matériel qui appartient à la Canadian Petroleum Association.

Le président: M. Minuk, loin de moi la pensée de vous accorder moins de temps qu'aux autres témoins, mais vous avez le choix entre lire votre mémoire en entier ou, comme je l'ai dit au début, nous l'imprimerons comme s'il avait été lu; c'est à vous de choisir. Vous pouvez vous contenter d'en commenter les points principaux; dites-nous ce que vous préférez.

M. Syd Minuk (directeur du programme de perfectionnement académique au ministère de l'Éducation de l'Alberta): Si

[*Text*]

would like to read it, if I may. I am afraid in my highlights I may miss some points.

The Chairman: Fine.

• 1755

Mr. Minuk: Might I, before I begin reading my submission, give a little background about myself. I represent an institution that is involved in Canada Manpower retraining programs; it is called the Alberta Vocational Centre. I have the approval of my administration to speak to you people today but I want to point out that I am not speaking on behalf of the Department of Advanced Education and Manpower. This does not mean that they have denied me the opportunity, I just have not approached them on this, that is all.

Some of the things that I am going to talk about may be very familiar to you. Some hopefully will be new or novel. My purpose in presenting the brief is to discuss training as related to employment and, hopefully, in some small way to respond to some of the criticism that has been levelled against institutional training that I have been reading in the newspapers.

Generally, my brief will give a little bit of background on why people work, and although it may seem somewhat academic, I think it is good to keep that kind of information background. I intend to talk a little bit about some important factors related to work, particularly the concept of change, some training shifts that I have observed; then I would like to talk a little bit about Alberta and its employment which I am sure some of you are very familiar with; I want to talk about an institutional training study and some of its results; and then end up with a discussion and some recommendations.

If I may begin reading. In as much as most of us are in the labour force 40 or more year, work is a central part of our life and society. But, why do people work? Basically, work's main function is the production of goods and services required by society while satisfying the economic, social and psychological needs of the individual. The economic purposes of work are obvious and require little comment except to state that working for Pay is an incomplete and inadequate definition. It does not for example encompass a housewife who works without direct wages, nor does it explain those individuals who continue to work when the financial need longer exists.

The workplace provides a setting for interacting with others. In industrialized America, the father's occupation has been the major determinant of the family's life style. This interrelationship with fellow workers individually or in formal and informal groups provides opportunities for recognition, respect, admiration, or ostracism, from fellow workers. For some, it is an

[*Translation*]

vous me le permettez, M. Allmand, j'aimerais le lire, car j'ai peur d'oublier quelque chose en ne m'en tenant qu'aux points principaux.

Le président: Très bien.

M. Minuk: Permettez-moi, avant de commencer ma lecture, de dire quelques mots sur moi-même. Je représente un établissement qui participe au programme de recyclage de Main-d'œuvre Canada; il s'appelle l'Alberta Vocational Centre (Centre professionnel de l'Alberta). Mon administration m'a autorisé à parler aujourd'hui, mais je tiens à souligner tout de suite que je ne m'exprime pas au nom du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Main-d'œuvre. Cela ne signifie pas qu'il y ait une opposition de leur part, c'est tout simplement que je ne les ai pas consulté là-dessus.

Certaines des choses dont je veux parler vous sont probablement très familières. D'autres, je l'espère, seront nouvelles. Mon intention, en présentant ce mémoire, est d'examiner les liens entre la formation et l'emploi et, c'est à espérer, de répondre à quelques unes des critiques que j'ai pu lire dans les journaux contre la formation dans les établissements scolaires (formation institutionnelle).

Sur un plan général, mon mémoire fait un peu l'historique des raisons pour lesquelles les gens travaillent, et bien que cela puisse avoir un petit côté académique, j'estime qu'il est bon de pouvoir s'appuyer sur ce genre d'information. J'ai l'intention de parler un peu de certains facteurs importants ayant trait au travail, en particulier du concept de changement, de certains changements que j'ai observés dans le domaine de la formation; j'aimerais ensuite parler un peu de l'Alberta et de l'emploi dans cette province, sujet qui, j'en suis sûr, est bien connu de certains d'entre vous; je désire enfin parler d'une étude sur la formation institutionnelle et sur certains de ses résultats et conclure par une discussion et quelques recommandations.

Si vous le permettez, je vais maintenant commencer à lire. Dans la mesure où la plupart d'entre nous passons un minimum de 40 ans dans la population active, le travail est un élément central de notre vie et de la société. Mais pourquoi les gens travaillent-ils donc? Fondamentalement, la fonction principale du travail est de produire les biens et services requis par la société tout en satisfaisant les besoins économiques, sociaux et psychologiques de l'individu. Les buts psychologiques du travail sont évidents et se passent de tout commentaire, à ceci près que de dire que l'on travaille pour être payé, est une définition incomplète et inadéquate. Ç ne s'applique pas par exemple à la femme au foyer qui travaille sans recevoir de salaire direct, et n'explique pas pourquoi certaines personnes continuent à travailler alors qu'elles n'en ont plus besoin sur le plan financier.

Le lieu de travail fournit le cadre dans lequel s'établit une interaction avec les autres. Dans ce monde industrialisé qu'est l'Amérique, c'est l'emploi du père qui détermine, plus que tout autre chose, le style de vie de la famille. Les rapports avec les collègues de travail sur le plan individuel ou au sein de groupes organisés ou fortuits permettent de se faire reconnaître, respec-

[*Texte*]

avenue for ego satisfaction, for others work is a source of strife, resentment, and boredom.

Economic and societal factors have dominated much of the work literature. Far less attention has been given to the personal meaning of work, yet research indicates that work plays a crucial and . . .

The Chairman: Excuse me, please, Dr. Minuk, the interpreters would ask you to slow down slightly because they are trying to translate as quickly as you read.

Mr. Minuk: Thank you.

Economic and societal factors have dominated much of the work literature. Far less attention has been given to the personal meaning of work, yet research indicates that work plays a crucial and unparalleled psychological role in the formation of self-esteem, identity and sense of order. The workplace is a setting for personal evaluation by self and by others. It is a place where workers expend considerable effort to avoid failures which could lead to a reduction of one's self worth. People who are unable to attain pesonal goals or other expectations run the risk of esteem impairment. Additionally, one's success or failure in the workplace tends to have impact on one's perception of being a valuable or worthless human being. Despite the potential of the work environment to provide individuals with challenges, enrichment and self-development, job satisfaction has declined most notably among workers with college degrees and was considered significant in certain professionally oriented occupations. Studies focused on concrete manifestations of work attitudes suggest that job dissatisfaction may be associated with heart disease, anxiety, depression, absenteeism, job switching and premature retirement.

While it is true that work may cause certain stresses, it is also true that not working is even more stressful. In a review of the research between job loss and ill health, McLean observed stratling correlations between mental disorders and lack of work.

• 1800

The symbol of a job to identify with or work group to call one's own is high on our scale of values and needs. When this is threatened, a real distress for the worker and his or her family results. In fact, a positive relationship exists between high unemployment rates and first admissions to mental hospitals.

The psychological effects of being unemployed are devastating. Welfare recipients suffer from low self-esteem and self-concepts. They view themselves as faceless nobodies. Retired

[*Traduction*]

ter, admirer ou ostraciser par eux. Pour certains, c'est le moyen de satisfaire leur ego, pour d'autres, le travail est une source de conflits, de ressentiment, et d'ennui.

Beaucoup de ce qui a été écrit sur le travail est dominé par des facteurs qui touchent à l'économie et à la société. On a accordé beaucoup moins d'attention à la signification personnelle du travail, et pourtant les recherches montrent que le travail joue un rôle crucial et . . .

Le président: Veuillez m'excuser, M. Minuk, les interprètes vous seraient reconnaissants de parler un peu plus lentement car ils essayent de traduire au fur et à mesure que vous parlez.

M. Minuk: Merci.

Je disais donc, beaucoup de ce qui a été écrit sur le travail est dominé par des facteurs touchant à l'économie et à la société. On a accordé beaucoup moins d'attention à la signification personnelle du travail, et pourtant, les recherchent montrent que le travail joue un rôle psychologique crucial et sans égal dans la formation de l'estime de soi, du sentiment d'identité et du sens de l'ordre. Le lieu de travail est le cadre d'une évaluation personnelle faite par soi-même et par les autres. C'est l'endroit où les travailleurs déploient des efforts considérables pour éviter des échecs qui pourraient conduire à une diminution de l'estime que l'on a de soi. Les personnes qui sont incapables d'atteindre leurs objectifs personnels ou de réaliser leurs autres ambitions courent le risque de cette perte d'estime. En outre, le succès ou l'échec au travail tend à avoir un impact sur l'opinion que l'on a de soi en tant qu'être humain valable ou inutile. En dépit de la capacité du milieu de travail à offrir aux individus des défis, et des possibilités de perfectionnement et d'épanouissement, les satisfactions que donne le travail ont diminué de manière particulièrement sensible chez ceux qui ont des diplômes universitaires, situation considérée comme significative dans certains emplois à orientation professionnelle. Les études axées sur les manifestations concrètes des attitudes de travail semblent indiquer que cette insatisfaction peut être liée aux maladies cardiovasculaires, à l'anxiété, à la dépression, l'absentéisme, les constants changements d'emploi et les retraites prématurées.

S'il est vrai que le travail peut engendrer certaines tensions, il est également vrai que l'oisiveté en engendre de plus grandes encore. Dans une revue des recherches faites sur les liens entre les pertes d'emploi et la mauvaise santé, McLean a constaté une étonnante relation entre les troubles mentaux et l'absence de travail.

Le symbole que constitue un emploi qui nous permet de nous identifier avec un groupe de travail que nous pouvons appeler le nôtre, occupe une place élevée dans notre échelle de valeurs et de besoins. Quand cet emploi est menacé, cela peut être une véritable source de bouleversement pour le travailleur et pour sa famille. En fait, il existe un lien positif entre des taux élevés de chômage et le nombre des cas de première hospitalisation dans des hôpitaux psychiatriques.

Les efforts psychologiques du chômage sont dévastateurs. Ceux qui perçoivent des allocations de Bien-être social ont en général une piètre opinion d'eux-même. Ils se considèrent

[*Text*]

individuals suffer a crucial loss of identity because work played such a vital role in their lifestyle, emotional tone and family situation. The absence of work is likely to develop feelings of rootlessness, lifelessness, and dissociation in the worker. Research shows that workers in prolonged periods of unemployment progress from optimism through pessimism to fatalism. Children of a long-term unemployed do less well in school than those whose parents work steadily, thereby increasing the opportunity for the cycle to repeat and repeat.

It is this focus on the individual and the forces affecting his or her values and needs for psychological well-being that may transform the character of work in Canada in the 1980s.

I think for the next little while I may just highlight some areas and then I will begin reading again, if I may.

The beginning of the introduction deals with the fact that economists and educators have long established that there is a positive relationship between education and work. There have been cost benefit studies that show that the economic returns to the individual in society warrant this kind of activity.

But some of the things that happen in society today, I think, are worth looking at as background to training in industry and work. Listed down towards the bottom of the page are some of the things I would like to touch upon; for example that 75 per cent of the people employed in industry 12 years from now will be producing items that have not yet been conceived, new knowledge in scientific journals and articles is doubling every 15 years which shows the rapid increase in knowledge, half the energy consumed in the past 2,000 years has been used in the last 100 years, 87 per cent of all new jobs in Canada since 1950 have been in service industries with community business and personal service taking more than 40 per cent of all employment and growth, and, down towards the bottom of that list, the estimated population for Alberta in the year 2006 will be double that of 1979. Some of these are based on some projections by the Department of Advanced Education and Manpower Planning Secretariat.

The results of these changes have produced alterations in the nature of work and the work force. New relationships now exist between man and machine, employer and employee, society and citizen, and these will continue to evolve as we are on the threshold of a new era of dynamic discovery.

There are some important national labour force and legislative changes that have been observed. Over the past few years, there has been a decline in employment and agriculture and an impressive rise in tertiary industries, a shifting toward white collar occupations, and a rapid growth of single and married women in the labour force. Federal policies have recommended

[*Translation*]

comme des nullités anonymes. Les personnes à la retraite souffrent d'une perte cruciale d'identité du fait que le travail avait jusque là joué un rôle vital dans leur style de vie, dans leur univers émotionnel et dans leur situation de famille. L'absence de travail a tendance à donner aux gens l'impression qu'ils sont déracinés, sans vie, et disassociés. Des recherches montrent que les travailleurs traversant des périodes prolongées de chômage passent de l'optimisme au pessimisme, et pour finir, au fatalisme. Les enfants de personnes qui sont au chômage depuis longtemps ont de plus mauvais résultats scolaires que ceux dont les parents ont un travail stable, ce qui augmente les chances de répétition perpétuelle du cycle.

C'est l'accent mis sur l'individu et sur les forces qui affectent ses valeurs et ses besoins en matière de bien-être psychologique qui transformeront peut-être le caractère du travail au Canada dans les années 1980.

Je crois que je vais me contenter maintenant de mettre en lumière quelques points importants, puis, si vous le permettez, je recommencerai à lire.

Le début de l'introduction s'attache au fait que les économistes et les éducateurs ont établi depuis longtemps qu'il existe un rapport positif entre l'instruction et le travail. Des études de rentabilité montrent que les avantages économiques obtenus par l'individu dans la société justifient ce genre d'activités.

Mais certaines des choses qui se produisent actuellement dans notre société méritent, je crois, d'être étudiées en tant qu'arrière-plan de la formation dans l'industrie et du travail. Au bas de la page vous verrez une liste des sujets que je voudrais aborder. Par exemple, 75 p. 100 des personnes qui seront employées dans l'industrie dans 12 ans produiront des articles qui n'existent pas encore; les connaissances nouvelles présentées dans les articles et revues scientifiques doublent tous les 15 ans, ce qui montre la rapidité de l'accroissement de la connaissance; au cours de ces 100 dernières années, on a consommé moitié autant d'énergie qu'au cours des 2 000 années précédentes; 87 p. 100 de tous les nouveaux emplois au Canada depuis 1950 ont été créés dans des industries de service, dans lesquels les services communautaires et personnels représentent plus de 40 p. 100 de tous les emplois et de l'augmentation de leur nombre; et vers le bas de cette liste vous verrez que la population prévue pour l'Alberta en l'an 2006 sera le double de celle de 1979. Certaines de ces données sont fondées sur les projections du secrétariat à la planification et du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Main-d'œuvre.

Ces changements ont altéré la nature du travail et de la population active. De nouveaux rapports ont été créés entre l'homme et la machine, l'employeur et l'employé, la société et le citoyen, et ces rapports continueront à évoluer car nous nous trouvons au seuil d'une aire nouvelle marquée par le dynamisme des découvertes.

On a pu observer un certain nombre de changements importants dans la population active et dans le domaine de la législation. Au cours de ces dernières années, il s'est produit un déclin de l'emploi et de l'agriculture et une montée impressionnante des industries tertiaires, une évolution au profit des employés de bureau, et une croissance rapide du nombre des

[*Texte*]

a shift in emphasis from government-sponsored institutional training to on-the-job training.

Industry's training efforts in the past, however, show a reluctance to embrace this latter recommendation about on-the-job training. A national survey indicated that Canadian industrial training programs offered too little to too few, as the following suggests, that approximately one third of the enterprises had a policy or plan for training and development during normal working hours; large organizations were much more likely to have training programs than smaller organizations; approximately half the employees whose organizations had plans for training were covered by collective agreements; only 15 per cent of the employees surveyed were receiving any training; executive, professional and managerial employees were most likely to receive training while nonoffice employees were least likely to receive training; and nearly 60 per cent of those receiving training were between the ages of 26 and 34. These were the findings of a commission conducted by Dr. Adams on education and productivity in Canada.

• 1805

With reference to Alberta, many of these national factors exist to a greater or lesser extent in Alberta. The employment rate has grown at a rate of 5.4 per cent annually compared to Canada's approximately 3.1 per cent, which represents an increase of 643,000 workers to 914,000 workers for the designated period. Somewhat reminiscent of what was mentioned earlier by Mr. McNeill, in the next few years Alberta will need a 47,000 annual net migration to meet manpower requirements, assuming that federal and provincial relations do not negatively interfere with planned mega projects. That information, which I find very significant, was obtained from the Department of Advanced Education and Manpower and its Planning Secretariat. In the eighties, employment growth in Alberta is expected in the financial, insurance, real estate, community, business and personal service sectors. A high demand for managerial and professional manpower, and for skilled workers in technical and trade areas, should continue throughout the coming years. Because of an increased emphasis on research and development in this province, a demand for highly qualified personnel is expected to grow significantly.

According to a recent survey by the Economic Council of Canada, which was reported in the *Calgary Herald* not too long ago, the shortage of skilled workers in Alberta is the most severe in Canada. There are critical problems with advanced blue collar skills, such as fabricating, repair and machinery

[*Traduction*]

femmes célibataires et mariées dans la population active. Les politiques fédérales se sont prononcées en faveur d'une formation institutionnelle bénéficiant de l'aide du gouvernement, de préférence à la formation en cours d'emploi.

Les efforts déployés dans le passé par l'industrie dans le domaine de la formation montrent cependant sa réticence à l'égard de cette politique concernant la formation en cours d'emploi. Une étude effectuée à l'échelon national a montré que les programmes de formation industrielle du gouvernement canadien offraient trop peu à un trop petit nombre de personnes, comme ce qui suit semble le prouver: environ un tiers des entreprises ont une politique ou un plan de formation et de perfectionnement pendant les heures normales de travail; les grandes entreprises offrent beaucoup plus souvent des programmes de formation que les petites entreprises; la moitié environ des ouvriers qui travaillaient pour des entreprises ayant des plans de formation étaient couverts par des conventions collectives; 15 p. 100 seulement des employés étudiés recevaient une formation quelconque; les cadres, les professionnels et les gestionnaires étaient ceux qui avaient le plus de chances de recevoir une formation alors que les employés qui ne travaillaient pas dans les bureaux en avaient le moins; et près de 60 p. 100 de ceux qui bénéficiaient d'une formation étaient âgés de 26 à 34 ans. Ce sont là les constatations d'une commission présidée par M. Adams et chargée de faire une enquête sur l'éducation et la productivité au Canada.

En ce qui concerne l'Alberta, bon nombre de ces facteurs nationaux s'y retrouvent également. Le taux de chômage augmente à un rythme annuel de 5,4 p. 100, alors que pour l'ensemble du Canada, il est approximativement de 3,1 p. 100, ce qui représente une augmentation du nombre des travailleurs de 643 000 à 914 000 pour la période considérée. Autre point qui nous rappelle un peu ce qu'a dit M. McNeill, au cours de ces prochaines années, l'Alberta aura besoin d'une immigration nette annuelle de 47 000 travailleurs pour faire face à ses besoins en matière de main-d'œuvre, à supposer que les relations fédérales et provinciales n'aient pas un effet négatif sur les méga-projets envisagés. J'ai obtenu ces renseignements, qui me paraissent très significatifs auprès du Secrétariat à la planification du ministère de l'Énseignement supérieur et de la Main-d'œuvre. Dans les années 1980, on prévoit une augmentation de l'emploi en Alberta dans les secteurs suivants: domaine financier, assurances, immobilier, activités communautaires, secteur des services commerciaux personnels. La demande en faveur de professionnels et de cadres de gestion, ainsi que d'ouvriers spécialisés dans le domaine technique et artisanal, continuera à être très forte dans les années à venir. A cause de l'importance accrue accordée à la recherche et au développement dans cette province, on s'attend à ce que la demande de personnel hautement qualifié augmente dans des proportions considérables.

D'après une récente étude effectuée par le Conseil économique du Canada, dont il a été rendu compte dans le *Calgary Herald* il n'y a pas longtemps, la pénurie d'ouvriers spécialisés en Alberta est plus accusée que n'importe où ailleurs au Canada. La situation est critique en ce qui concerne les

[*Text*]

occupations, and serious shortages exist for engineers and related technologists. More than 70 per cent of the companies surveyed indicated personnel shortages, and 60 per cent anticipated this shortage will continue until the mid-eighties. Hardest hit are those companies with less than 50 employees. This need for highly qualified workers continues a trend in Alberta which has increased skilled workers in its labour force from 52.9 per cent in 1971 to approximately 57 per cent in 1978.

Alberta is attempting to cope with its manpower requirements through its provincial educational system—at least this is one way. Educational authority in Alberta is under the administration of two provincial departments. The first, Alberta Education, has jurisdiction over all K-12 public, separate, and private schools—kindergarten to Grade 12. The second, Advanced Education and Manpower directs and co-ordinates the provision of educational and employment services to adult residents of Alberta, and I have attached an organizational chart that may be of some help later on if you want to take a look at how that department is set up.

It is these latter services which constitute the manpower division of Alberta Advanced Education and Manpower which is a link with the federal government and Alberta industry. Under the Canada-Alberta Industrial Training Program administered by various branches and local Canada employment centres, its programs—by "it" meaning the provincial group—relate to canvassing businesses to identify their manpower requirements, to assessing training plans developed by employers, to monitoring contracts and assessing the efficiency and effectiveness of employer training courses. Costs are shared equally between the federal and provincial governments.

The educational and training services of Advanced Education and Manpower are composed of four distinct institutional sectors, each fulfilling unique roles to meet the diverse needs of Alberta adults. These sectors consist of public and private colleges, technical institutes, universities and provincially administered institutions called Alberta Vocational Centres or Community Vocational Centres. This brief will be limited to the latter two which conduct Canada employment programs.

• 1810

Currently, there are 4 AVCs, 2 urban and 2 rural, and a newtwork of smaller community vocational centres in the northern regions. Their prime purpose is to provide adult residents with educational opportunities to those who are underemployed, unemployed or considered socially, economically, physically or geographically disadvantaged. These institutions offer a variety of programs including academic upgrad-

[*Translation*]

emplois des cols bleus exigeant des compétences poussées, dans les domaines tels que ceux de la finition, des réparations et des machines, et il existe une sérieuse pénurie d'ingénieurs et de technologues apparentés. Plus de 70 p. 100 des sociétés étudiées se sont avérées manquer de personnel et 60 p. 100 prévoyaient que cette situation se poursuivrait jusqu'au milieu des années 1980. Les sociétés les plus durement éprouvées sont celles qui ont moins de 50 employés. Ce besoin de travailleurs hautement qualifiés constitue une tendance persistente en Alberta où le nombre des ouvriers spécialisés est passé de 52,9 p. 100 en 1971 à environ 57 p. 100 en 1978.

L'Alberta s'efforce de résoudre ses problèmes de main-d'œuvre grâce aux ressources que lui fournit son système d'enseignement provincial. C'est du moins là un des moyens utilisés. En Alberta, l'enseignement est placé sous l'autorité de deux ministères provinciaux. Le premier, le ministère de l'Éducation de l'Alberta, a juridiction sur toutes les écoles publiques, séparées et privées, du jardin d'enfants à la douzième année. Le second, qui est le ministère de l'Énseignement supérieur et de la Main-d'œuvre, administre et coordonne les services relatifs à l'enseignement et à l'emploi destinés aux adultes résidant en Alberta. J'ai joint un organigramme qui pourra vous être utile si vous voulez étudier de plus près les structures de ce ministère.

Ce sont ces derniers services qui constituent la division de l'Énseignement supérieur et de la Main-d'œuvre de ce ministère, lien entre le gouvernement fédéral et l'industrie albertaine. Dans le cadre du programme de formation industrielle Canada-Alberta administré par diverses directions et par les centres d'emploi locaux de Main-d'œuvre Canada ces programmes, je veux par là dire le groupe provincial, font des enquêtes auprès des diverses entreprises pour déterminer leurs besoins en matière de main-d'œuvre, pour évaluer les plans de formation mis au point par les employeurs, pour surveiller les contrats et évaluer l'efficacité et l'efficience des programmes de formation des employeurs. Les frais sont partagés à parts égales entre les gouvernements fédéral et provincial.

Les services éducatifs et les services de formation du ministère de l'Énseignement supérieur et de la Main-d'œuvre sont répartis entre quatre secteurs institutionnels distincts, dont chacun remplit un rôle particulier destiné à satisfaire aux besoins variés des adultes albertains. Ces secteurs recouvrent les collèges publics et privés, les établissements techniques, les universités et les établissements placés sous gestion provinciale qui sont appelés centres professionnels de l'Alberta A.V.C. ou centres professionnels communautaires (C.V.C.) Ce mémoire se limite à ces deux derniers établissements qui utilisent les programmes d'emploi fédéraux.

Il y a actuellement 4 AVC, deux urbains et deux ruraux, ainsi qu'un réseau de petits centres professionnels communautaires, dans le nord de la province. Leur raison d'être est d'offrir des possibilités d'instruction aux adultes sous-employés, en chômage ou considérés comme socialement, économiquement, physiquement ou géographiquement défavorisées. Ces établissements offrent toutes sortes de programmes

[*Texte*]

ing, business education, pre-employment skills, nursing assistants and English as a second language.

Enrolment range from approximately 400 in rural AVCs to 1,200 in the urban centres.

Following are the findings of a study in Alberta training institutions of primarily the four AVCs and the CVCs and are included here to provide some sort of balance against criticisms levelled against such programs. These are the results of a study done this past spring on the 1978 graduates of those institutions that I mentioned.

Some of the employment characteristics, approximately 43 per cent of the people had jobs after training than before; 60 per cent of the graduates who were unemployed prior to training were employed after training; nearly twice as many post-training graduates as pretraining graduates were in full-time employment, in other words there was a shift from part-time, or seasonal employment, to full-time; urban institutional graduate post-training employment rates were higher than their rural counterparts, in other words, those in the urban centres found jobs more readily; those who had a higher level of education prior to training were more successful in finding post-training employment than those who had less pretraining education, especially if they were below the grade 9 area; there appeared to be little difference between unemployed and employed graduates as to sex, marital status, number of dependants or sponsoring agencies; post-training employment shifted from less skilled occupations, such as sales and service, to more skilled occupations in the clerical and medical support fields.

If I can just move down to the financial characteristics, and I think this is fairly significant, of the 147 graduates who were on social assistance prior to training, 53 per cent of them found jobs and presumably were no longer receiving benefits.

Dropping down to training program characteristics, number 2, most graduates stated that their training prepared them very well for their training—42 per cent said that—while 30 per cent said that they had been prepared very well.

A number of economic, sociological, and psychological benefits can be inferred from the data which basically indicated a decrease in unemployment, a reduction in social assistance recipients, and a shift from less skilled part-time seasonal workers toward more stable full-time employment of post-training graduates.

First, there is a double economic benefit to government through reduced expenditure and maintenance payments, and increased revenues from income tax from higher salaried

[*Traduction*]

comprenant notamment des cours de perfectionnement des connaissances générales, d'enseignement commercial, de préparation à l'emploi, des cours de formation d'aide-infirmier et des cours d'anglais langue seconde.

Les effectifs varient entre environ 400 personnes dans les AVC ruraux et 1 200 dans les centres urbains.

Vous trouverez ensuite les constatations d'une étude effectuée sur les établissements de formation en Alberta et portant essentiellement sur les quatre AVC et les CVC. Elles ont été incorporées à ce mémoire pour fournir la contre-partie aux critiques portées contre de tels programmes. Il s'agit là des résultats d'une étude effectuée au printemps dernier sur les diplômés 1978 des établissements dont je viens de parler.

En ce qui concerne les statistiques d'emploi, environ 43% de ces personnes ont trouvé un emploi après la formation; 60% des diplômés qui étaient au chômage avant le cours de formation ont trouvé un emploi après celui-ci; près de deux fois plus de diplômés de ces cours occupaient un emploi à plein temps que des diplômés qui ne les avaient pas encore suivis. En d'autres termes, on a constaté un glissement de l'emploi à temps partiel ou saisonnier au profit de l'emploi à plein temps; les taux d'emploi des diplômés après le cours suivi dans les établissements urbains étaient supérieurs à celui de leurs homologues ruraux; autrement dit, ceux qui se trouvaient dans des centres urbains trouvaient du travail plus facilement; ceux qui avaient un niveau d'instruction plus élevé avant de commencer le cours de formation réussissaient plus facilement à trouver un emploi après ce cours que ceux qui avaient moins d'instruction, en particulier ceux qui n'étaient pas allés jusqu'en neuvième année; il semblait qu'il y avait peu de différences entre les diplômés qui trouvaient un emploi et ceux qui n'en avaient pas, en ce qui concerne le sexe, la situation de famille, le nombre de personnes à charge ou les organismes qui les commanditaient; les emplois obtenus après ces cours de formation avaient tendance à s'écarter des catégories exigeant le moins de qualifications, tels que le secteur des ventes et des services, au profit des emplois exigeant plus de compétence tels que le travail de bureau et l'aide médicale.

Si je peux en venir maintenant aux caractéristiques financières, je crois que cela est assez significatif, sur les 147 diplômés qui bénéficiaient de l'assistance sociale avant le cours de formation, 53% ont trouvé des emplois, et, présumément, ne reçoivent plus cette aide.

Si nous en venons maintenant au nº 2 des caractéristiques du programme de formation, 42% des diplômés ont déclaré que leur formation les préparait très bien à ce cours, et 30% qu'ils avaient été très bien préparés.

On peut déduire un certain nombre de bienfaits économiques, sociologiques et psychologiques des données, qui fondamentalement, témoignaient d'une baisse du chômage, du nombre des bénéficiaires de l'aide du Bien-être social, et une diminution du nombre des travailleurs saisonniers à temps partiel moins qualifiés au profit des diplômés qui occupaient un emploi à plein temps plus stable.

En premier lieu, ceci présente un double avantage économique pour le gouvernement à cause de la réduction des dépenses et des allocations d'entretien, et de l'augmentation des recettes

[*Text*]

graduates. From the sociological perception, the severing of some poverty cycles, more comfortable life styles and increased opportunities for offspring can be expected. Finally, as a result of improving employment opportunities, one's esteem and feelings of worthwhileness should contribute towards enhanced self concepts and psychological well-being. These employed graduates can now play a role in the economic performance of our region, which is highly dependent on the quality and quantity of its work force.

The national and provincial factors previously mentioned will have a profound effect on future public and private sector policies and practices relating to human resource development. One does not need to be a labour economist to project that Alberta's needs in the 1980s will be in the managerial, professional, technological trades and service occupations to keep pace with resource related roles. Because we will need 47,000 new workers each year for the next few years, Alberta's problem is not to develop new jobs but to develop skilled workers to staff the job market. Paradoxically, this growth is tied to a depleting resource and the development of secondary industries is imperative so that meaningful work will continue in the more distant future.

• 1815

We need not be as concerned about getting people into the Alberta labour force, in my opinion, as we are concerned about their skills and level of satisfaction on the job. This quest for trained workers has caused industry and education to share a common concern about training techniques, motivating factors determining how adults acquire skills and other related aspects of human resource development. Indeed, industry has, to a certain extent, developed a significant subsystem of education with its own courses, curriculum, trainers and, for the most part, uses its own facilities. Certainly, training programs such as those offered by the AVCs are needed for basic skills and basic education. What then is the division of responsibility between educational institutions and training in industry? What improvements in motivation, learning techniques, uses of new technology might be achieved by closer liaison between corporate and professional educators?

When one considers the impact of the forces of change, there emerges an immediate need to examine new and expanded roles, processes and structures for training programs to interface industrial requirements and the needs of the individu-

[*Translation*]

provenant de la taxe sur le revenu versée par les diplômés percevant des salaires plus élevés. D'un point de vue sociologique, l'interruption de certains cycles de pauvreté, des styles de vie plus confortables et des possibilités plus grandes pour les enfants sont les conséquences prévisibles de tout ceci. Finalement, à cause de l'amélioration des possibilités d'emploi, l'estime de soi et le sentiment d'utilité devraient contribuer à améliorer la confiance en soi de ces personnes et leur équilibre psychologique. Une fois employés, ces diplômés peuvent maintenant jouer un rôle dans l'activité économique de notre région, qui dépend largement de la qualité et de la quantité de sa population active.

Les facteurs nationaux et provinciaux qui viennent d'être mentionnés auront un profond effet sur les politiques et les pratiques des secteurs public et privé relatives au développement des ressources humaines. Il n'est pas nécessaire d'être un économiste spécialisé dans ces questions pour prévoir que dans les années 1980 les besoins de l'Alberta se situeront dans le domaine de la gestion, des emplois professionnels et technologiques, ainsi que des métiers ayant trait aux services afin de ne pas perdre le contact avec les fonctions reliées aux ressources. Au cours des prochaines années, nous aurons tous les ans besoin de 47 000 nouveaux travailleurs. Le problème de l'Alberta n'est donc pas de créer de nouveaux emplois mais de former des travailleurs qualifiés capables d'occuper les places existant sur le marché de l'emploi. Paradoxalement, cette croissance est liée à une ressource déclinante et il est absolument indispensable de créer des industries secondaires de manière à ce qu'un travail valable puisse continuer à se faire dans un avenir plus lointain.

Je crois qu'il est moins important pour nous d'attirer des gens dans la population active de l'Alberta que de nous assurer qu'ils ont les compétences requises et trouvent le niveau de satisfaction suffisant dans leur travail. Cette chasse aux travailleurs expérimentés a amené l'industrie et les milieux enseignants à partager le même souci des techniques de formation, des facteurs de motivation qui déterminent la manière dont des adultes acquièrent des compétences et d'autres aspects connexes du développement des ressources humaines. De fait, l'industrie a, dans une certaine mesure, mis au point un important sous-système éducatif avec ses propres cours, programmes, et formateurs. Elle utilise d'ailleurs dans la plupart des cas, ses propres installations. Il ne fait pas de doute que l'on a besoin de programmes de formation tels que ceux offerts par les AVC pour donner les compétences et l'instruction de base. Comment se divisent donc les responsabilités entre les établissements d'enseignement et les services de formation de l'industrie? Quelles améliorations dans le domaine de la motivation, des techniques d'acquisition des connaissances, des utilisations des technologies nouvelles, pourraient être réalisées grâce à une liaison plus étroite entre les éducateurs professionnels et ceux des sociétés privées?

Lorsque l'on considère l'impact des forces de changement, on constate l'existence d'un besoin immédiat d'examiner des rôles nouveaux et plus étendus, des méthodes et des structures permettant une adéquation des programmes de formation aux

[*Texte*]

al workers. Government could assume a leadership role in developing effective and efficient linkages between education and industry in order to prepare the work force for the future. Integration of programs would bring curriculum into sounder relations with economic, sociological, psychological and technological realities of rapid change.

In terms of roles, government authorities could identify national and regional goals based on needs assessments. Institutional personnel and existing plants could be utilized to help trainers in the principles relating to adult education as well as providing leadership in areas of curriculum design, adult learning characteristics, adult learning style preferences, motivation, formative and summative assessments and instructional technology. In this way, experienced institutional personnel could concentrate on process while trainers dealt with changing content to offset skill absolesence or to prepare workers for career changes inasmuch as jobs 20 years in the future do not in the main exist today.

Government should examine the role of a co-ordinator to facilitate institutional expertise in a contract-out basis to industry. These contracts could consist of short-term or long-term courses relating to occupational or survival skills, and I have a list in the back for those that might be interested.

This type of role co-ordination requires new processes to heighten our awareness of the range of alternative futures. These processes are necessary in order to avoid collision between bureaucratic government decision-making machinery which was designed to cope with a less differentiated, more comprehensible and manageable environment and the highly diversified and rapidly changing societal needs. What could be considered in addition to the formulation of broad training goals for government and industry is the creation of a new decision process in which all goals are continually re-evaluated in light of accelerated change. A self-designing, regenerating decision process needs to be established which will encourage continuous diagnosis of important problems, exploration of future problems, and continual inventing, revising, adapting and generating of new solutions.

Inherent in this process is a level of communications which has channels for feedback, both positive and negative, between the labour force, government and industry thereby providing

[*Traduction*]

besoins de l'industrie et à ceux des travailleurs individuels. Le gouvernement pourrait prendre la tête des mouvements destinés à élaborer des liens effectifs et efficients entre les établissements d'enseignement et l'industrie afin de préparer la population active pour l'avenir. L'intégration des programmes permettrait de mieux adapter leur contenu à l'évolution rapide du contexte économique, sociologique, psychologique et technologique.

En ce qui concerne les rôles eux-mêmes, les autorités gouvernementales pourraient déterminer des objectifs nationaux et régionaux fondés sur une évaluation des besoins. Le personnel des établissements d'enseignement et celui des usines existantes pourrait aider les formateurs à établir les principes relatifs à l'éducation des adultes et pourrait jouer un rôle de premier plan dans l'établissement des programmes, la détermination des caractéristiques d'acquisition des connaissances chez les adultes, ainsi que leurs préférences dans les méthodes utilisées pour acquérir celles-ci, la motivation, les évaluations sur le plan de la formation et de la sommation et une technique de l'instruction. De cette manière, il y aurait d'une part dans les établissements d'enseignement un personnel expérimenté qui pourrait faire porter tous ses efforts sur les méthodes elles-mêmes alors que les formateurs de l'industrie s'occuperaient surtout de l'évolution du contenu des programmes de manière à compenser l'obsolescence des compétences ou à préparer les travailleurs à des changements de carrière dans la mesure où les emplois qui seront offerts dans 20 ans n'existent pas encore dans la plupart des cas.

Le gouvernement devrait étudier le rôle d'un coordinateur qui serait chargé de faciliter une meilleure exploitation de l'expertise des établissements d'enseignement qui pourraient travailler sous contrat pour l'industrie. Ces contrats comprendraient des cours à court terme ou à long terme portant sur les qualifications professionnelles et les compétences requises pour survivre dans le système; j'ai d'ailleurs une liste de tout ceci pour les personnes que cela pourrait intéresser.

Ce type de coordination des rôles requiert de nouvelles méthodes de sensibilisation à la diversité des possibilités d'avenir. Elles sont nécessaires pour éviter une collision entre le système de prise de décisions de la bureaucratie gouvernementale conçu pour faire face à un environnement moins différencié, plus compréhensible et plus facile à contrôler, et les besoins de la société qui sont hautement diversifiés et évoluent rapidement. Outre la formulation d'objectifs généraux en matière de formation pour le gouvernement et l'industrie, on pourrait également envisager la création d'un nouveau processus de prise de décisions où les objectifs seraient continuellement réévalués en fonction de l'accélération des changements. Il est indispensable d'instaurer un système qui se concevrait lui-même et se regénérerait de l'intérieur et qui, de ce fait, encouragerait un diagnostic continu des problèmes importants, l'exploration des problèmes futurs et un flot continu d'invention, de révision, d'adaptation et de création de solutions nouvelles.

Une partie intégrante de ce processus devra être constituée par un système de communications d'un niveau tel qu'il offrira des possibilités de rétroaction, positives et négatives, entre la

[*Text*]

opportunities to participate in short- and long-range decisions affecting individual and organizational needs.

Finally, goal evaluation would be undertaken with two criteria: one, equity; two, efficiency. While most government training programs are geared toward equity, that is providing opportunities for disadvantaged persons to secure improved status, industry no doubt is concerned with results oriented efficiency measures.

• 1820

Some of the structures that I wanted to touch upon, and fortunately, many existing government divisions and institutional structures for these roles and processes are all ready in place and require only an adjustment in orientation, purpose or mission to accommodate future needs. By co-ordinating inter governmental manpower service units and institutional expertise with industrial needs, new and more effective training delivery systems can be established, federal and provincial liaison would encourage industry and institutional linkages through tax incentives and grants thereby providing a new partnership to deal with the changing employment market. In this way, the "training in institutions" versus "training in industry" dichotomy could be replaced by some kind of partnership arrangement which we might call "training with industry."

In terms of structure, I make reference to three stages. One is the preparatory stage, and this would be entry level employment so that adults function at least minimally in the world of work. This would include adult basic education, life skills, occupational survival courses for those who are unemployed, and so on. Primary delivery system at this stage could be the institution. This group could also benefit from co-operative training programs in conjunction with various community and business organizations. Institutional placement personnel and Canada Employment Centres would have a vital role during this stage.

The primary stage goes beyond entry level qualifications to help individuals in updating career paths. Delivery systems could include vocational centres, technical institutes, apprenticeship programs, work study programs and industry based in-house training.

The final stage, the adaptive stage, and this is the one that is directed towards maintaining individuals and satisfying work relationships; facilitating mid-career changes; continuing education designed to maintain individuals at effective functioning levels, especially in areas of rapid technological change; and preparing individuals to make transition from work to retirement.

[*Translation*]

population active, le gouvernement et l'industrie, permettant du même coup la participation à des décisions à court et à long termes affectant les besoins des individus et des organismes.

Finalement l'évaluation des objectifs devrait reposer sur deux critères: le premier, celui d'équité, le second, celui d'efficience. La plupart des programmes de formation du gouvernement sont axés sur l'équité, c'est-à-dire qu'ils visent à aider les personnes défavorisées à améliorer leur statut, alors que l'industrie est sans aucun doute plus préoccupée par des mesures d'efficience orientées sur les résultats.

Certaines des structures que je voulais aborder, et heureusement de nombreux services gouvernementaux et établissements existants disposent déjà des structures requises pour ces rôles et ces processus et n'ont besoin que d'une adaptation de leur orientation, de leurs objectifs ou de leur mission pour pouvoir faire face aux besoins futurs. En coordonnant les services de main-d'œuvre intergouvernementaux et les ressources des établissements d'enseignement avec les besoins de l'industrie, des systèmes de formation nouveaux et plus efficaces peuvent être créés. Une liaison avec les services fédéraux et provinciaux encouragerait l'établissement de liens entre l'industrie et les établissements d'enseignement par le biais de dégrèvements d'impôt et de subventions, ce qui leur donnerait une base coopérative nouvelle pour faire face aux besoins changeants du marché de l'emploi. De cette manière, la dichotomie entre la formation dans des écoles et la formation dans l'industrie serait remplacée par une forme d'association que nous pourrions appeler «formation avec l'industrie».

Mon mémoire fait état de trois étapes dans l'organisation. La première est une étape préparatoire, qui serait une sorte d'introduction à l'emploi de manière à ce que les adultes puissent appartenir, même de manière minimale, au milieu du travail. Elle comprendrait une instruction de base pour adultes, compétences de base, les cours de survie dans l'emploi pour ceux qui sont en chômage, etc. A ce stade, ce serait l'établissement d'enseignement qui assurerait les cours. Ce groupe bénéficierait également de programmes coopératifs de formation en conjonction avec les divers organismes communautaires et commerciaux. Les services de placement des établissements et les centres d'emploi fédéraux joueraient un rôle essentiel à ce stade.

Ce stade primaire va au delà des qualifications requises pour l'entrée sur le marché du travail et aide également les individus à actualiser leurs plans de carrière. La formation pourrait être assurée par les centres professionnels, les instituts techniques, les programmes d'apprentissage, les programmes d'étude sur le travail et la formation interne donnée par l'industrie.

Le stade final, ou stade d'adaptation, a pour objectif de maintenir des relations satisfaisantes sur le plan individuel et sur le plan du travail; de faciliter les changements en cours de carrière; d'assurer une éducation permanente destinée à maintenir un niveau fonctionnel satisfaisant chez les individus, en particulier dans les secteurs où la technologie évolue rapidement; et de préparer les gens à la retraite.

[*Texte*]

One of the things that I would like to make reference to in this area deals with recurrent education which is basically a system whereby there is an alternation between work and schooling, and the European experience might be somewhat instructive in this area. Some of the things that they have been concentrating on where there is this sort of partnership, management training programs for labour representatives who are legislated to sit on management boards; professional technical training to facilitate mid-career changes; government grants for workers to take off-the-job training; payroll taxes to generate support for those on educational leave, and, in the U.S.A., quality of life programs that go beyond narrow job training to improve the general operation of business and assist workers in finding satisfaction in their work.

And finally the last part of my brief, the recommendations. And these are offered for your consideration based on some of the things that I have already mentioned.

It is recommended that, one, existing federal and provincial government services and departments co-ordinated by a single agency assume a leadership role to facilitate efficient and equitable linkages between training institutional expertise and industry to resolve skilled manpower shortages. I am recommending that we work together to provide this kind of linkage, and am not in any way trying to suggest an increase in bureaucratic structure.

Two, notwithstanding Section 93 of the BNA Act, federal/provincial and interprovincial co-operative mechanisms be devised in order to develop national and regional employment-related training goals, programs and evaluation criteria enabling institutional industrial collaborations for the coming decade.

• 1825

Three, subject to recommendation two, an interprovincial network of postsecondary educational institutions be developed to provide a skilled human resource pool of individuals who would relocate to high demand areas and industries. This could be facilitated by tax credit tuition grants by the receiving industry, federal training allowances and relocation assistance through provincial and Canada employment centres mobility programs.

Four, co-operative work education links between training institutions and industry be developed at the preparatory career stage of adults in retraining programs. More specifically, students who attend institutions like Alberta vocational centres could attend on a part-day basis and work part day and I think this might be a valuable financial supplement to them.

[*Traduction*]

Je voudrais à ce propos dire quelques mots sur l'éducation «altérée». Il s'agit essentiellement d'un système qui offre une alternance de stages de travail et de périodes de cours; dans ce domaine, l'expérience européenne pourrait être assez instructive. Dans les secteurs où existe ce genre de coopération, les Européens ont mis l'accent sur certaines formules, par exemple, l'organisation de programmes de formation à la gestion destinés aux représentants syndicaux qui sont autorisés par la loi à siéger aux Conseils de gestion; des cours de formation technique professionnelle pour faciliter les changements en cours de carrière; des subventions gouvernementales aux travailleurs pour qu'ils puissent suivre une formation en dehors du travail; des impôts sur la paie pour aider les personnes en congé d'étude; et, aux États-Unis, des programmes de qualité de vie qui dépassent largement le cadre étroit de la formation à l'emploi et sont destinés à améliorer le déroulement général des affaires et à aider les gens à trouver des satisfactions dans leur travail.

Je conclurai ce mémoire par des recommandations. Elles sont fondées sur un certain nombre de points que j'ai déjà évoqués et je les soumets à votre appréciation.

Il est recommandé que, premièrement, les ministères et services gouvernementaux fédéraux et provinciaux coordonnés par un seul organisme ouvrent la voie afin de faciliter l'établissement de liens efficaces et équitables entre les établissements de formation et l'industrie pour résoudre les insuffisances de main-d'œuvre qualifiée. Je recommande que nous travaillions de concert pour créer ces liens; loin de moi la pensée de proposer une augmentation des structures bureaucratiques.

Deuxième recommandation: en dépit de la section 93 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, il est recommandé que des mécanismes coopératifs fédéraux, provinciaux et interprovinciaux soient conçus de manière à instaurer des objectifs de formation nationaux et régionaux, accompagnés d'objectifs de formation, de critères en matière de programme et d'évaluation qui favoriseront la collaboration de l'industrie et des établissements d'enseignement au cours de la prochaine décennie.

Troisième recommandation: sujet à la deuxième recommandation, un réseau interprovincial d'établissements d'enseignement post-secondaires sera créé pour constituer une réserve de ressources humaines qualifiées qui pourra être ventilée en fonction des besoins des régions et des industries. Ces mesures seraient facilitées par des subventions de formation donnant lieu à des dégrèvements d'impôt pour l'industrie bénéficiaire, par des subventions de formation fédérales et une aide à la réinstallation assurée par le biais des programmes de mobilité provinciaux ou des centres d'emploi fédéraux.

Quatrième recommandation: création de liens coopératifs entre les établissements d'enseignement et l'industrie au stade de la préparation à l'emploi pour les adultes suivant des programmes de recyclage. Pour être plus précis, les étudiants d'établissements tels que les AVCS (Centres professionnels de l'Alberta) pourraient à la fois suivre des cours et travailler à temps partiel, ce qui, à mon avis, leur permettrait de bénéficier d'un supplément financier appréciable.

[*Text*]

I would also recommend work-study programs were people attending technical institutes or colleges, could attend a semester of education and do a semester of work in that particular area.

I am also suggesting that some sort of feasibility study be undertaken to examine some of those recurrent training systems in Europe.

I also recommend institutional industrial training programs, especially those geared to managers, with some focus on the psychological and organizational benefits of utilizing a human resources approach based on why people work. This would provide a construct for increasing job satisfaction through fulfillment of higher order needs that may result from opportunities for shared decision-making, recognition of accomplishments and meaningful participation in activities contributing to organizational effectiveness. Organizational benefits as a result of this approach could include a lessening of absenteeism, high turnover, and labour unrest, all of which result in sagging productivity. I feel that leadership programs are especially needed in industries where rapid growth has brought about rapid promotion of individuals who may be technologically experienced and expert but not managerially skilled.

I also recommend that industry training programs by expanded to include more women, more nonmanagement personnel, older and younger workers in both large and smaller organizations.

I also recommend that federal and provincial financial incentives for institutional industrial collaborative programs through grants accumulated from payroll tax programs to support participating and replacement personnel also be reviewed.

I also recommend that new methods of retraining and skill upgrading of women in or re-entering the labour force be examined with special attention given to employment in areas other than low level clerical functions, part-time and shared jobs, flexible work hours and non-traditional careers for women.

And finally, governments should encourage and sponsor training programs that go beyond narrow skill training and thereby provide workers with broad-based coping abilities useful on the job and in society. It must be recognized that technological societies, such as what we have in Canada, require an enlightened citizenry in order to ensure the continuance of an effective democracy.

[*Translation*]

Je recommanderais également des programmes de travail-études dans le cadre desquels des personnes inscrites dans les instituts ou collèges techniques pourraient faire un semestre d'études qui serait suivi par un semestre de travail dans leur domaine d'intérêt.

J'estime également qu'il serait souhaitable d'entreprendre une étude de faisabilité afin d'examiner certains des systèmes européens de formation alternée.

Je recommande également la mise en place de programmes de formation industriels dans les établissements d'enseignement, en particulier ceux qui sont destinés aux gestionnaires, et dans lesquels une certaine place serait faite aux avantages psychologiques et organisationnels d'une méthode d'utilisation des ressources humaines fondée sur les raisons qui poussent les gens à travailler. Ceci créerait un cadre propice à de plus grandes satisfactions professionnelles en permettant de satisfaire des besoins d'un ordre plus élevé grâce à la participation aux prises de décisions, à la reconnaissance des résultats et à une participation utile aux activités contribuant à l'efficacité sur le plan de l'organisation. Dans ce domaine, les avantages qui découleraient d'une telle méthode pourraient être notamment une diminution de l'absentéisme, du taux de rotation du personnel, et de l'agitation syndicale, qui sont autant de facteurs qui font baisser la productivité. J'estime que les programmes de formation des chefs sont particulièrement nécessaires dans les industries dont la croissance rapide a amené une accélération de la promotion de personnes qui peuvent être compétentes et expérimentées sur le plan technologique mais n'ont pas nécessairement les compétences requises en matière de gestion.

Je recommande aussi que les programmes de formation de l'industrie accueillent un plus grand nombre de femmes, d'employés n'appartenant pas aux catégories de la gestion, et de travailleurs plus âgés et plus jeunes dans les entreprises petites et grandes.

Je recommande que l'on revoie les encouragements financiers accordés par le gouvernement fédéral et les provinces aux programmes collaboratifs industriels et institutionnels grâce à des subventions provenant des programmes d'imposition des paies pour aider le personnel participant et celui de remplacement.

Je recommande aussi que de nouvelles méthodes de recyclage et d'amélioration des compétences pour les femmes qui appartiennent à la population active ou qui y reviennent, soit examiné de près, tout particulièrement en ce qui concerne les emplois dans des domaines autres que les emplois de bureau de niveau subalterne, les emplois à temps partiel et les emplois partagés, les heures de travail flexibles et les carrières non traditionnelles pour les femmes.

Et finalement, les gouvernements devraient encourager et promouvoir des programmes de formation qui dépassent le cadre étroit de la formation à des compétences spécifiques et qui permettent ainsi aux travailleurs d'avoir plus de cordes à leur arc et d'être plus utiles dans le domaine de l'emploi et dans la société. Il faut reconnaître que les sociétés technologiques, telles que la nôtre au Canada, ont besoin de citoyens éclairés pour assurer le maintien d'une démocratie efficace.

[*Texte*]

The Vice-Chairman: In the absence of the Chairman, I think I will assume the Chairman's role with the permission of the committee, and I will start with a ruling, Dr. Minuk. This is clearly a scholarly paper with a great deal of information in it. I think appropriate questionning on it should occur from our research staff to you subsequent to this meeting to find out what lies behind it, if that is acceptable to you. In particular, the reliability and validity of your internal survey and the methodology that lies behind it gives us some information we require.

I would like to just pin you on two small parts that were in here because I think they have some general application as opposed to nontechnical, and I will become a questionner rather than the Chairman because our Chairman is back. On page 11, you state:

> Paradoxically, this growth is tied to a depleting resource and the development of secondary industry is imperative so that meaningful work will continue in the more distant future.

My question is simply this: Do you think that is a widely held belief by the citizens of Alberta? Do they believe we are in a kind of boom cycle related to resource and we have got trouble a decade from now, in the nineties perhaps rather than in the eighties when we are left without these mega projects.

Mr. Minuk: I believe so, because at least the people that I come into contact with are very much aware of the programs that Peter Lougheed is trying to implement in encouraging secondary industries because of the fact that the resources will dry up. I think this is a view that is held by many. And it is a concern, because what is going to happen with all these people once there is a needed shift?

Mr. Hawkes: Okay. If I can direct your attention to item 2 on page 17 and ask you first of all whether the use of the word "co-operative" is deliberate and important.

Mr. Minuk: It has more than one meaning. I am thinking in terms of the educational scene, that co-operative programs indicate some sort of co-operation between education and industry, a co-op type of program. I guess there are other meanings that can be associated with it, but I think that is the pitch behind my entire brief, that there be co-operation between the various stake holders in training and industry, and that would be government, educational institutions, and industry itself.

Mr. Hawkes: If I can probe that for just a second. I think it is a motherhood statement that we should all co-operate. What I am interested in finding out is whether or not you think this region, this province, for success to be achieved really requires co-operation, that there is a kind of mentality that exists perhaps in our citizenry, perhaps in our political systems that make this word more important than it might be in other contexts.

[*Traduction*]

Le vice-président: En l'absence du président, je vais assumer son rôle avec la permission du Comité. Je vais donc commencer par prendre une décision, monsieur Minuk. Ce que vous venez de nous présenter est manifestement une communication savante qui est extrêmement instructive. Je crois qu'il serait bon qu'après cette réunion, notre personnel de recherche pose les questions appropriées pour déterminer ce que ce document recouvre, si vous êtes d'accord. En particulier, la fiabilité et la validité de votre étude interne et sa méthodologie nous fournit un certain nombre de renseignements dont nous avons besoin.

Je voudrais simplement vous prendre à partie sur deux points de détails qui figurent dans ce mémoire car je pense qu'ils peuvent avoir une application générale, à ne pas confondre avec non-technique. Je vais maintenant reprendre le rôle d'une personne qui a des questions à poser car notre président est revenu. A la page 11, vous déclarez:

> Paradoxalement, cette croissance est liée à une ressource en voie de disparition et le développement d'une industrie secondaire s'impose si l'on veut qu'un travail utile puisse être poursuivi dans un avenir plus lointain.

Ma question est la suivante: pensez-vous que ce soit là une opinion couramment répandue chez les Albertains? Croient-ils vraiment que nous nous trouvons dans une sorte de cycle d'expansion lié aux ressources et que nous allons connaître des difficultés dans une dizaine d'années, peut-être dans les années 1990 plutôt que dans les années 1980, lorsque nous nous retrouverons sans ces mégaprojets?

M. Minuk: Je le crois, car au moins les personnes avec qui j'entre en contact sont très au courant des programmes que Peter Lougheed est en train d'essayer de mettre en œuvre pour encourager les industries secondaires, étant donné que les ressources sont appelées à se tarir. Je crois qu'il s'agit là d'une opinion partagée par beaucoup. Et c'est un grave sujet de préoccupation, car que va-t-il advenir de tous ces gens lorsqu'il faudra nous réorienter?

M. Hawkes: Bon. J'aimerais appeler votre attention sur le point 2 de la page 17 et commencer par vous demander si l'utilisation du mot «coopératif» est délibéré et important.

M. Minuk: Ce mot a plus d'une seule signification. Je me place sur un plan éducatif; pour moi, les programmes coopératifs impliquent une certaine coopération entre les milieux éducatifs et l'industrie, un programme de type coopératif. Je suppose que ce mot peut également avoir d'autres sens, mais je crois que c'est l'idée-force qui sous-tend tout mon mémoire, l'idée qu'il existe une coopération entre les divers responsables de la formation et de l'industrie, c'est-à-dire les gouvernements, les établissements d'enseignement, et l'industrie elle-même.

M. Hawkes: Permettez-moi de m'arrêter là-dessus une seconde. Je crois que c'est enfoncer une porte ouverte que de dire que nous devrions tous coopérer. Mais ce que je voudrais savoir, c'est si, oui ou non, vous pensez que cette région, cette province, pour réussir, a vraiment besoin de coopération, si vous pensez qu'il y a une sorte de mentalité qui existe peut-être parmi nos citoyens, peut-être dans nos systèmes politiques, et qui font que ce mot a plus d'importance qu'il pourrait en avoir dans d'autres contextes.

[*Text*]

Mr. Minuk: I think so. There are those feelings of alienation, and I think that here is a fine way in which some of these problems of alienation might be overcome, by these co-operative links.

Mr. Hawkes: Thank you. Sorry, Mr. Chairman, I . . .

The Chairman: I want to apologize, I had to leave to make an important phone call back east before it became too late. The difference in time is two hours.

Monsieur Marceau, avez-vous des questions?

M. Marceau: Oui. Je crois que le mémoire du Dr Minuk soulève plusieurs questions fondamentales. Vous semblez dire que le gouvernement est responsable de toute cette situation que vous décrivez. Mais en fait, selon votre expérience, pouvez-vous me dire si les gens sont vraiment intéressés à travailler? C'est la question fondamentale. Parce que, quoi que fasse le gouvernement, si les gens n'ont plus le goût de travailler, c'est inutile. Quels sont vos commentaires à ce sujet-là?

Mr. Minuk: I can only comment on my own experience in terms of people working and wanting to work. I see women coming into our upgrading program, who have a lot of rough edges, go through that for approximately 32 weeks, then go through our business education program for another 30-odd weeks, and then find a job; for many of them it is the first time they have ever worked. And when you see these women again, it is as though some kind of transformation has taken place; the rough edges seem to be gone, they seem to feel better about themselves—all those kinds of things happen.

I believe that people do want to work.

M. Marceau: Est-ce que vous en venez pas à la conclusion que les gens veulent travailler, mais qu'ils veulent travailler différemment et qu'on veut trop, au niveau des gouvernements, les orienter dans une direction sans leur laisser assez d'initiative? Ne pensez-vous pas qu'on les oriente vers un domaine où ils ne veulent pas nécessairement aller et qu'on devrait leur laisser plus de latitude dans le choix de leur travail?

• 1835

Mr. Minuk: I would agree that we should give them more latitude. Women who go into the Canada employment centres and want to be upgraded into other occupations are always steered into traditional women's roles, such as secretaries, nursing assistants, those kinds of things. It was somewhat refreshing when not too long ago I read a little article about a training institution in Saskatchewan that provided carpentry programs for women. The women in this program were quite pleased because they were beginning to work and make more money which was important to them. Yes, I think there is that kind of problem.

Mr. Marceau: Could you give me more details about the program you refer to in your brief? You said that the student

[*Translation*]

M. Minuk: Je pense que oui. Les sentiments d'aliénation existent et je pense qu'il y aurait une manière élégante de résoudre certains de ces problèmes, en créant ces liens de coopération.

M. Hawkes: Merci. Excusez-moi, monsieur le président, je . . .

Le président: Je vous prie de m'excuser. J'ai été obligé de vous quitter pour donner un important coup de téléphone dans l'est avant qu'il ne soit trop tard. Il y a deux heures de différence entre eux et nous.

Mr. Marceau, have you any questions?

Mr. Marceau: Yes. I think that Dr. Minuk's brief raises several basic questions. You seem to say that the government is responsible for the situation that you just described. But in fact, based on your own experience, can you tell me if people are really interested in working? This is the all important question, because no matter what the government tries to do, it will all go to waste, if people no longer have any desire to work. Do you have any comments?

M. Minuk: Tout ce que je peux faire, c'est vous parler de mon expérience des gens qui travaillent et qui veulent travailler. Je vois des femmes qui viennent suivre nos cours de perfectionnement, et qui ont beaucoup à apprendre. Elles suivent ce programme pendant environ 32 semaines, après quoi elles passent encore une trentaine de semaines dans notre programme d'enseignement commercial, et après cela, elles trouvent un emploi; pour beaucoup d'entre elles, c'est la première fois qu'elles ont jamais travaillé. Et quand vous les revoyez, c'est comme si une transformation s'était effectuée en elles; toutes les choses qui clochaient semblent avoir disparu, elles semblent avoir plus confiance en elles, voilà le genre de choses qui se produisent.

Je suis convaincu que ces gens-là veulent vraiment travailler.

Mr. Marceau: Don't you feel that people want to work, but differently, and that at the government level, one tries too hard to push them in a particular direction, without giving them enough latitude? Don't you think that they are being steered into an area which does not necessarily appeal to them and that they should be given more latitude in their choice of work?

M. Minuk: Je reconnais qu'on devrait leur donner plus de latitude. Les femmes qui se présentent aux centres d'emploi du Canada et qui veulent se perfectionner pour accéder à d'autres emplois sont toujours orientées vers des activités féminines traditionnelles, telles que les emplois de secrétaires, d'aide-infirmières, et autres métiers du même genre. J'ai trouvé assez réconfortant de lire il y a peu de temps un petit article sur un établissement de formation en Saskatchewan qui offrait des cours de charpenterie aux femmes. Celles qui participaient à ce programme étaient fort satisfaites car elles commençaient à travailler et à gagner plus d'argent, ce qui était important pour elles. Oui, je crois que ce genre de problème existe.

M. Marceau: Pourriez-vous me donner plus de détails sur le programme auquel vous faites allusion dans votre mémoire?

[*Texte*]

works during a part of the day and the other part of the day receives courses?

Mr. Minuk: As it currently exists, a student is supposed to be in our school all day, and our classes run from 8 a.m. until 3 o'clock. In many instances, they have timetables which allow them to complete their courses by, say, 12.30 in the afternoon and, as a result of that, many of them have other jobs. Those who have courses that take them to 3 o'clock approach people like myself and ask if they can have timetable changes, which creates other sorts of problems, so that they can work.

In my 11 years in adult education in this kind of institution, I have yet to meet a wealthy student. They all have to work. The training supplement that they get is not sufficient. So I recommend, and maybe this might be more of a provincial matter, that we examine ways in which we can conduct our programs in such a way that they can do their academic upgrading for part of the day and work for the other part of the day.

M. Marceau: Vous parlez du rôle du gouvernement fédéral comme un rôle de coordinateur. Est-ce que ceci signifie que la responsabilité des programmes devrait relever des provinces avec la collaboration des industries et que le fédéral devrait uniquement agir comme intermédiaire entre l'industrie et la province? Voulez-vous impliquer que le fédéral a trop de programmes, que le provincial en a également et cela crée de la confusion?

Mr. Minuk: What I see from my perspective is a wide variety of piecemeal programs all going off in different directions at the same time. There needs to be a pulling together. I think there needs to be, somehow or other, the establishment of national goals. If there is 11 per cent unemployment in Quebec, as you mentioned earlier, there should be a goal to reduce that by whatever percentage is agreed upon and then set up programs whereby that can be achieved, and in that way maybe you have to have arrangements with other provinces. I think we are highly regionalized in this sense and we need the federal perspective.

M. Marceau: Vous avez parlé de l'importance de la formation, et je pense que tous sont d'accord à ce sujet. Ne réalisez-vous pas que le training on the job is more important than ever? Which is more important? Without neglecting the education side, should we insist on training on the job in order to find jobs for those who do not have jobs?

• 1840

Mr. Minuk: I am not sure I understand your question, Mr. Marceau. Training on the job as opposed to . . . ?

Mr. Marceau: Education.

Mr. Minuk: Are you asking me to suggest which one of those . . .

Mr. Marceau: Which is the most important.

[*Traduction*]

Vous avez dit que l'étudiant travaille une partie de la journée et suit des cours pendant le reste du temps?

M. Minuk: Actuellement, un étudiant est sensé être dans notre école toute la journée, et nos cours vont de 8 heures du matin à 3 heures de l'après-midi. Dans de nombreux cas, les étudiants ont des emplois du temps qui leur permettent de terminer leurs cours à, disons, midi et demie, ce qui fait que beaucoup d'entre eux ont d'autres emplois. Ceux qui suivent des cours jusqu'à 3 heures de l'après-midi viennent trouver les gens comme moi et leur demandent s'ils peuvent modifier leur emploi du temps afin de pouvoir aller travailler, ce qui crée d'autres sortes de problèmes.

Au cours de mes 11 années d'expérience de l'enseignement aux adultes dans ce genre d'établissment, je n'ai jamais rencontré d'étudiant qui fût riche. Ils sont tous obligés de travailler. L'indemnité de formation qu'il reçoivent n'est pas suffisante. Je recommande donc et cela relève peut-être plus des autorités provinciales—que nous essayons de trouver un moyen d'organiser nos programmes de manière à ce qu'ils puissent suivre leurs cours de perfectionnement pendant une partie de la journée et travailler le reste du temps.

Mr. Marceau: You are talking about the Federal government's role as a coordinator. Does this mean that provinces should be responsible for the programs, with the cooperation of the industry and that the Federal government should only act as a link between industry and the province? Are you implying that the Federal government has too many programs, as does the Provincial government, and that this causes a state of confusion?

M. Minuk: Lorsque je considère la situation de mon point de vue, je constate qu'il y a une grande diversité de programmes fragmentaires qui tirent tous à hue et à dia. C'est dans la même direction qu'il faut tirer. J'estime que, d'une manière ou d'une autre, il faudra établir des objectifs nationaux. S'il y a 11 p. 100 de chômeurs au Québec, comme vous l'avez dit tout à l'heure, on devrait avoir pour objectif de réduire ce pourcentage dans des proportions déterminées et de créer des programmes permettant d'y parvenir, ce qui vous amènera peut-être à conclure des ententes avec d'autres provinces. Je crois que dans ce sens, nous sommes extrêmement régionalisés, et qu'il nous faudrait adopter une perspective fédérale.

Mr. Marceau: You have talked about the importance of training, and I think that everybody agrees on this. Don't you realize that training on the job is more important than ever? Qu'est-ce qui est le plus important? Sans pour cela négliger le côté éducatif, nous devrions mettre l'accent sur la formation en cours d'emploi afin de trouver du travail pour ceux qui n'en ont pas.

M. Minuk: Je ne suis pas certain de bien comprendre votre question, M. Marceau. La formation en cours d'emploi, par opposition à . . . ?

M. Marceau: L'éducation.

M. Minuk: Me demandez-vous de vous dire laquelle des deux . . . ?

M. Marceau: Laquelle des deux est la plus importante.

[*Text*]

Mr. Minuk: It depends on whether you want somebody who is able to put a nail in a board or whether you want an enlightened citizen. Sure, I think industry can do a very good job in training people in a particular skill, but I think we have to go beyond that because maybe that need might later be automated and may no longer exist.

We need people who are able to solve problems, determine solutions to problems and that sort of thing. So, if you are asking me which is most important, they are both very important, but I think we cannot just focus on the narrow job training, we have to go beyond that.

Mr. Marceau: Okay, thank you very much.

The Chairman: Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Just a couple of comments. That is a classic battle between the academic and, I do not know how to say it, the on-the-job training types. I agree with you, Dr. Minuk, that I think it is a nice blend, they have to have a blend. That person that puts the nail in the board still has to communicate with his fellow man. And one of the very sad things, as a matter of fact, it is a national disgrace that 50 per cent of those that are unemployed in this country are under the age of 24 and fully half of them do not have a Grade 10 education. One of the enlightening things I am seeing as I go around the country is that Canadians are trying to upgrade that basic education and literacy courses at community colleges are swamped with adults who are upgrading themselves.

I was interested in some of your statistics, and as my colleague mentioned earlier, our researchers will probably discuss some of these things in more detail. But your second point that 60 per cent of graduates who were unemployed prior to training were employed after training, I find that rather an interesting figure, because 60 per cent is the figure that comes out of Ontario as well. If this is a fact, then are we spending too much on that particular training program if it is only a 60 per cent success rate, or do we say that because we have a 60 per cent success rate the program is doing well?

Mr. Minuk: The latter. People think that all you have to do is come to Alberta and there is a job waiting for you. These people that I am talking about are unskilled. They have just as much difficulty getting work here as anywhere else, and if we can get 60 per cent of these people employed as a result of our training program, I think we are doing a fine job.

Mr. McDermid: Okay, fine. I will not go into any more detail, but I do thank you for your learned presentation.

The Chairman: Dr. Minuk, just for the record and for my own information, what exactly do you do at the Alberta

[*Translation*]

M. Minuk: Tout dépend de ce que vous préférez, de quelqu'un qui est capable d'enfoncer un clou dans une planche, ou de quelqu'un qui est un citoyen éclairé. Bien sûr, je suis certain que l'industrie est tout à fait capable de bien former les gens dans certains domaines particuliers. Mais je crois qu'il faut aller plus loin, car il s'agit peut-être là d'une fonction nécessaire aujourd'hui mais qui sera plus tard automatisée et disparaîtra peut-être.

Nous avons besoin de gens capables de résoudre des problèmes, de trouver des solutions aux problèmes, etc. Donc, si vous me demandez ce qui est le plus important, ces deux types de formation sont très importants tous les deux, mais j'estime que nous ne pouvons pas tout axer sur une formation professionnelle étroite; il faut voir plus loin que cela.

M. Marceau: Très bien, merci beaucoup.

Le président: M. McDermid.

M. McDermid: Une ou deux observations. Nous avons là un exemple de la confrontation classique entre la formation dite académique et, comment dire, la formation sur le tas. Je suis d'accord avec vous, M. Minuk, que les deux se combinent harmonieusement, et que cette combinaison est nécessaire. Celui qui enfonce un clou dans une planche est tout de même obligé de communiquer avec son prochain. Et il est vraiment lamentable, en fait c'est une véritable honte nationale, que 50 p. 100 des chômeurs de notre pays ont moins de 24 ans et qu'une bonne moitié d'entre eux ne sont pas allés jusqu'en dixième année. Un des signes encourageants que j'ai relevés au cours de nos voyages dans notre pays est que les Canadiens sont en train d'essayer d'améliorer cette instruction de base et que les cours d'alphabétisation dans les collèges communautaires sont envahis par des adultes qui veulent se perfectionner.

J'ai été frappé par certaines de vos statistiques, et comme l'a fait tout à l'heure remarquer mon collègue, nos chercheurs discuteront probablement avec vous certains de ces points de manière plus détaillée. Mais ce qui m'a surtout frappé, c'est votre deuxième remarque sur le fait que 60 p. 100 des diplômés qui étaient en chômage avant de suivre un cours de formation ont trouvé un emploi après celui-ci, car nous avons exactement le même pourcentage en Ontario. Si tout ceci est exact, consacrons-nous trop d'argent à ce programme de formation particulier si son taux de réussite n'est que de 60 p. 100, ou au contraire, pouvons-nous nous permettre de dire que, parce que nous avons 60 p. 100 de réussite, c'est là la preuve du succès du programme?

M. Minuk: C'est la preuve de sa réussite. Il y a des gens qui croient que tout ce que vous avez à faire, c'est de venir en Alberta et qu'il y a un emploi qui vous y attend. Les gens dont je vous parle ne sont pas spécialisés. Ils ont tout autant de difficultés à trouver du travail ici que n'importe où ailleurs, et si notre programme de formation permet d'en placer 60 p. 100 j'estime que nous avons fait là du bon travail.

M. McDermid: Très bien. Je ne veux pas entrer plus à fond dans les détails, mais je vous remercie de la qualité de l'information contenue dans votre témoignage.

Le président: M. Minuk, pour notre procès-verbal et aussi pour ma gouverne, que faites-vous exactement à l'Alberta

[*Texte*]

Vocational Centre? Are you an administrator, a teacher or a counsellor?

Mr. Minuk: I am an administrator, and I direct the academic upgrading program, which covers Grades 0, if you like, through to Grade 12. The major function of this department is to prepare people to enter other postsecondary institutions to continue their training or go directly into employment.

The Chairman: What percentage of the seats at your institution, and if you know the percentage for the province generally, would be purchased by a Canada Manpower training program?

Mr. Minuk: In this study about 30 per cent of those were sponsored by the federal government. In our institution we tend to run a little over 40 per cent.

• 1845

The Chairman: At the very beginning of the brief, you pointed out that there were so many community vocational centres and technical vocational centres in the province and you said that there were so many in the major urban centres and so many in rural areas. Since one of the areas that has been one of the slower growth areas economically in the province has been among the native people, both on the reserves and off the reserves, how close are your vocational and technical centres to those reserves, or do you have any programs that go right on the reserve.

Mr. Minuk: That is the idea behind the community vocational centres, they are in the more northerly regions and they will go on to the reserves. Our program in Calgary, quite frankly, has not been successful with natives. The feeling is that we need to have a delivery system such that we can go to them rather than have them come to us.

The Chairman: Have you discussed it with the association of Alberta Indians in an attempt to try to negotiate a way of doing that?

Mr. Minuk: There have been some new consortia developed in Alberta and one of them is dealing with that specifically, of running a program on one of the reserves in this area where the Alberta Vocational Centres are involved along with other institutions.

The Chairman: If you look at the unemployment rates in some parts of your province, especially where there are large numbers of native people, the unemployment rates are quite high and thus the social consequences of that, as you pointed out in the brief, if the success rates for training in the institutions is that successful, it should be moved some way or other out to them.

You do not have to answer the question, but I want to ask you the same question that Mr. Hawkes put to the other two witnesses. Do you think that the separation movement is a serious movement in Alberta? As I say, you do not have to answer the question if you do not want to.

[*Traduction*]

Vocational Centre? Êtes-vous administrateur, professeur ou conseiller?

M. Minuk: Je suis administrateur, et je dirige le programme de perfectionnement des connaissances scolaires (acadamic upgrading program), qui va, si vous voulez, de l'année zéro à la douzième année. L'objectif premier de mon département est de préparer les gens à accéder à d'autres établissements d'enseignement post-secondaires afin d'y poursuivre leur formation ou d'accéder directement au marché de l'emploi.

Le président: Quel est le pourcentage des places dans votre établissement, et si vous le savez, pour l'ensemble de la province, qui seraient prises en charge par un programme de formation de Main-d'œuvre Canada?

M. Minuk: Dans cette étude, environ 30 p. 100 des places étaient prises en charge par le gouvernement fédéral. Dans notre établissement, cette proportion tend à dépasser légèrement 40 p. 100.

Le président: Au tout début de votre mémoire, vous faites remarquer le nombre de centres professionnels communautaires et techniques existant dans la province, dans les grands centres urbains et dans les régions rurales. Étant donné que c'est chez les autochtones de la province que les progrès économiques ont été les plus lents, que ce soit sur les réserves ou en dehors, à quelle distance se trouvent vos centres professionnels et techniques de ces réserves; avez-vous des programmes qui fonctionnent dans les réserves mêmes?

M. Minuk: C'est justement là l'idée qui a inspiré les centres professionnels communautaires; ils se trouvent dans le nord des la province et donnent des cours sur les réserves. En toute franchise, notre programme de Calgary n'a pas connu beaucoup de succès auprès des autochtones. Ce qu'il nous faudrait, c'est un programme de livraison» qui nous permettrait d'aller vers eux plutôt que de les obliger à venir jusqu'à nous.

Le président: En avez-vous discuté avec l'Association des Indiens de l'Alberta (Association of Alberta Indians) pour essayer de trouver une formule satisfaisante?

M. Minuk: Un certain nombre de consortiums nouveaux ont été créés en Alberta et l'un d'entre eux assure précisément le fonctionnement d'un programme sur l'une des réserves de la région. Il s'agit là d'un projet qui associe les centres professionnels de l'Alberta (Alberta Vocational Centres) et diverses autres institutions.

Le président: Lorsque vous considérez les taux de chômage dans certaines régions de votre province, en particulier là où il y a un grand nombre d'autochtones, les chiffres sont fort élevés, et, comme vous l'avez souligné dans votre mémoire, la conséquence sur le plan social est, que si la formation dans les établissements a tellement de succès, il faudrait trouver un moyen de les rapprocher de ces gens-là.

Vous n'êtes pas obligé de répondre à cette question, mais je voulais vous demander la même chose que ce que M. Hawkes a demandé aux deux autres témoins. Estimez-vous que le mouvement séparatiste est un phénomène sérieux en Alberta? Je

[*Text*]

Mr. Minuk: I will speak on that personally, if I may. I have been aware of more discussions about separatism; such as, we have a port, we have got two ports if we cut it off at Manitoba, that kind of thing—we can come through Churchill or we can come through Vancouver—there is an agricultural base, a natural resource and an industry base; you hear to that extent more than ever before. Secondly, one that I only know about indirectly, a colleague of Mr. Hawkes had a forum in Calgary to discuss constitutional matter and they asked the members of the audience what their feelings were in regards to separation. There were between 400 and 500 people there and one half of those people said that they were in favour of separation. However, I do have to caution you that that is probably not a very representative group of all of Alberta, maybe it attracted those people. But I found it a little startling that out of a gathering of some 500 people, half of them would favour separation.

Mr. Marceau: Separation by Alberta or by the western provinces?

Mr. Minuk: This was Alberta separation.

The Chairman: Among your own colleagues that you deal with and work with, how prevalent do you think it is?

Mr. Minuk: It is kind of mixed, and I think it depends on the age of the people you talk with. The younger ones are more inclined to talk about the advantages of separatism, whereas the older people have stronger national feelings; that has been my experience.

The Chairman: Are there any further questions from the members?

Mr. Hawkes: Could I just ask the following in the context. My own conclusion is that there is no significant desire to separate. At the same time, I am afraid that the population in this province could be pushed to the point where it would have the fire in its belly and do it. It could happen.

Mr. Minuk: That is right, it is an important thought to think about.

The Chairman: Well, I do not want to extend the discussion, but I would ask you if putting a charter of rights in the constitution would do it.

Mr. Minuk: I am not really qualified to comment on that.

• 1850

The Chairman: I could see some things that would do it to any province, but I do not want to debate the issue here and I will not ask that question.

Mr. Minuk: I wonder if I could comment on a question that Mr. Marceau asked before of a previous witness, and that was

[*Translation*]

vous le répète, vous n'êtes pas obligé de répondre; si vous le ne désirez pas.

M. Minuk: Si vous me le permettez, je vous donnerai là-dessus mon avis personnel. J'ai entendu bien des discussions sur le séparatisme, il y en a qui disent par exemple, nous avons un port, nous avons deux ports, si nous fixons la limite au Manitoba, ce genre de choses là. Nous pouvons faire venir nos affaires par Churchill ou par Vancouver; nous avons une base agricole, une base industrielle, et une ressource naturelle; voilà le genre de choses que l'on entend de plus en plus souvent. J'ajouterai que quelqu'un que je connais de manière indirecte, un collègue de M. Hawkes, a tenu une table ronde à Calgary pour discuter de la constitution. Les membres de l'assistance ont été invités à dire ce qu'ils pensaient d'une séparation. Sur les 400 ou 500 personnes présentes, la moitié a déclaré être en faveur de la séparation. Je n'ai bien entendu pas besoin de vous mettre en garde contre le fait qu'il ne s'agit probablement pas là d'un groupe très représentatif de l'ensemble de l'Alberta; il s'agissait peut-être du genre de personnes qu'attirent des réunions comme celles-là. Mais cela m'a quelque peu surpris que sur 500 personnes environ, la moitié se déclare en faveur de la séparation.

M. Marceau: Séparation par l'Alberta ou par les Provinces de l'Ouest?

M. Minuk: Par l'Alberta.

Le président: Cette attitude est-elle très répandue chez vos collègues?

M. Minuk: Les avis sont assez partagés, et je pense que cela dépend de l'âge des personnes à qui vous parlez. Les jeunes sont plus volontiers disposés à parler des avantages du séparatisme, alors que les personnes plus âgées ont un sentiment d'appartenance nationale plus fort; c'est du moins ce que j'ai constaté.

Le président: Les membres du Comité ont-ils d'autres questions à poser?

M. Hawkes: Pourrais-je juste poser une autre question dans le même ordre d'idées? Je suis personnellement parvenu à la conclusion que le désir de se séparer n'est pas tellement répandu. Je crains cependant que la population de cette province pourrait être agacée à un point tel qu'elle serait bien capable de le faire dans un brusque accès de colère.

M. Minuk: C'est juste, c'est quelque chose qui mérite réflexion.

Le président: Je ne veux pas prolonger la discussion, mais j'aimerais vous demander ce que vous pensez de l'effet de l'introduction d'une charte des droits dans la Constitution.

M. Minuk: Je n'ai vraiment pas les compétences nécessaires pour répondre à cette question.

Le président: Je peux imaginer un certain nombre de choses qui pourraient avoir cet effet sur n'importe quelle province, maisje ne veux pas en faire l'objet d'un débat et je ne poserai donc pas cette question.

M. Minuk: Pourrais-je ajouter un commentaire à une question posée tout à l'heure par M. Marceau à un témoin précé-

[*Texte*]

in relation to some of the services from Canada employment centres?

The Chairman: Yes.

Mr. Minuk: A concern that I would like to make you aware of is that sometimes the facilitating of students or potential students to our institution becomes delayed until the last minute which creates all kinds of hardships on students. When you talk to these people they say that they were at Manpower a month ago, and then they appear on the day that the program starts saying, I got phoned last night or I got this letter, I am to start my training program. And these people have to make all kinds of arrangements with babysitters and that sort of thing. So there is that kind of concern. However, we are trying to work with the Manpower people to correct that.

Mr. Marceau: Thank you very much.

The Chairman: Thank you very much, Dr. Minuk, for your important contribution.

And now, members of the committee and members of the audience, we are faced with a bit of a dilemma. Earlier this afternoon we agreed to extend our hearings until 6.30 and it is not almost 6.35 p.m., but we have two groups in the audience that have waited all afternoon, I believe.

Mr. McDermid: How many do we have for tonight?

The Chairman: One of the groups that is here has waited all afternoon was scheduled first on tonight. I believe they are still here, the Social Issues Committee of the Calgary YWCA and the Alberta Status of Women. Are they still here?

An hon. Member: No, they are not, Mr. Chairman.

The Chairman: Oh, they have left?

An hon. Member: They will return this evening at 7.30 p.m.

The Chairman: I see. But we still have Roy Littlechief and Mr. Scout. We could hear them right now or have them at 7.30 p.m. What we might do with the permission of the committee is hear Mr. Littlechief now, he has been here all afternoon. I know you and I can go without eating at all, Jim, and maybe some others, but there is some staff that probably want to eat they need at least 45 minutes, but perhaps they could delay it by a half an hour. Is that all right?

Mr. Hardie says we now have four groups this evening; however, we have agreed to go to eleven o'clock and I think we can get four groups in between 8 and 11 o'clock. Is that all right?

Some hon. Members: Agreed.

[*Traduction*]

dent? Il s'agissait de certains des services offerts par les centres d'emploi du Canada.

Le président: Oui.

M. Minuk: Il y a une chose qui me préoccupe et dont je voudrais vous parler: il arrive parfois que les démarches nécessaires pour faciliter l'accès d'étudiants ou d'étudiants en puissance à notre établissement se trouvent retardées jusqu'à la dernière minute, ce qui leur crée toutes sortes de problèmes. Lorsque vous leur parlez, ils vous disent qu'ils se sont présentés à la Main-d'œuvre il y a un mois, et la prochaine fois que vous les revoyez, c'est le jour où débutent les cours, et ils vous disent qu'on ne leur a téléphoné que la veille au soir ou qu'ils viennent de recevoir une lettre et qu'il faut qu'ils commencent leur programme de formation sans plus tarder. Le problème c'est que tous ces gens doivent eux aussi prendre leurs dispositions, s'organiser pour trouver des gardiennes pour leurs enfants, etc. C'est là un véritable problème. Nous essayons cependant de travailler de concert avec les gens de la Main-d'œuvre pour remédier à cet état de choses.

M. Marceau: Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup, M. Minuk, votre témoignage a été très important.

Mais maintenant, messieurs les membres du Comité, et vous, membres du public, nous sommes confrontés à un véritable dilemme. Au début de l'après-midi nous étions convenu de prolonger nos réunions jusqu'à 18 h 30 et il est maintenant près de 18 h 35; mais je crois qu'il y a deux groupes dans la salle qui ont attendu toute la journée.

M. McDermid: Combien de témoins avons-nous ce soir?

Le président: Un des groupes qui attend depuis le début de cet après-midi devait être le premier à témoigner ce soir. Je crois que ses représentants sont encore là; il s'agit du Comité des questions sociales du YWCA de Calgary et du Statut social de la femme en Alberta. Sont-ils toujours là?

Une voix: Non, ils sont partis, monsieur le président.

Le président: Oh, vraiment?

Une voix: Ils reviendront ce soir à 19 h 30.

Le président: Je vois. Mais il nous reste toujours Roy Littlechief et M. Scout. Nous pourrions entendre leur témoignage dès maintenant ou attendre jusqu'à 19 h 30. Si le Comité est d'accord, M. Littlechief pourrait témoigner tout de suite, puisqu'il a attendu tout l'après-midi. Je sais que vous et moi pouvons nous passer de manger, Jim, et c'est peut-être le cas de quelques autres, mais il ne faut pas oublier notre personnel; il a probablement envir d'aller dîner et il lui faudrait au moins 45 minutes, à moins qu'il veuille bien patienter encore une demi-heure. Est-ce que cela irait?

M. Hardie me dit que cela nous fait maintenant quatre groupes pour ce soir; mais comme nous avons accepté de poursuivre jusqu'à 11 heures du soir, je crois que nous pourrons entendre les quatre groupes entre 8 heures et 11 heures du soir. Êtes-vous d'accord?

Des voix: D'accord.

[*Text*]

The Chairman: Mr. Littlechief and Mr. Scout, and there is also a lady with you, would you like to bring all your delegation to the table

Mr. Hawkes: May I make an interjection at this point?

We spent last week in northern and southern Saskatchewan and Manitoba. I think the importance of the testimony you are about to give relates to the situation in southern Alberta of native people, and the following might help you treamline your comments. There is a growing awareness on the part of the committee because of its interface with a number of native groups about the general problem, and we have gotten into some specific problems in different parts of the west, but I offer those comments as a way of directing your brief so that it might have maximum impact on the members of the committee.

The Chairman: Yes, and in addition, Jim, tomorrow in Edmonton we will hear from one of the associations in Edmonton so we will get the northern point of view, and also we will hear the National Indian Brotherhood in Ottawa.

Mr. Littlechief, would you like to begin?

Mr. Roy Littlechief (Vice-Chairman, Calgary City Council Native Affairs Committee, and member of Blackfoot Action Committee): My name is Roy Littlechief, and I am the Vice-Chairman of the City Council Native Affairs Committee in the City of Calgary, and also I am with the Blackfoot Action Action Committee on the Blackfoot Reserve.

• 1855

First of all, just a short comment. We had a big argument here as far as Indian involvement before the task force started, and all we wanted was 15 minutes. But I guess what were really were doing was arguing for Alsands who was given three hours. But, you know, that is okay.

The Chairman: Well, Roy, the point that Jim made is quite important, we are hearing a lot of Indian groups; in every province we visit, we hear at least two or three. The Alsands group, we have only heard them once as far as I know, and that was here in Calgary. The total time that Indian groups will get across the country will be a way more than Alsands got. Nearly every day we get at least two Indian groups, and the other group we got once and maybe not ever again, and as it is in Calgary we gave them a little more time, but you have time.

Mr. Littlechief: My opening statement is that Section 91 of the BNA Act regarding Indians and Indian lands is one section that should be recognized by the task force.

Another section in the BNA Act regards language, and it seems that the task force here is really pushing some kind of separatist special category for some people, and that is one

[*Translation*]

Le président: Monsieur Littlechief et monsieur Scout, et je vois qu'une dame vous accompagne, voulez-vous amener votre délégation à la table?

M. Hawkes: Pourrais-je glisser un mot?

Nous avons passé la semaine dernière dans le nord et le sud de la Saskatchewan et au Manitoba. Je crois que le témoignage que vous allez entendre est important pour comprendre la situation des autochtones dans le sud de l'Alberta, et ce qui suit vous aidera peut-être à orienter vos commentaires avec plus de précision. Le Comité a été sensibilisé à la situation à cause de ses échanges de vues avec des groupes d'autochtones; nous avons abordé des problèmes particuliers dans diverses régions de l'Ouest, mais je vous livre ces commentaires afin de vous aider à orienter votre mémoire de manière à ce qu'il ait un impact maximum sur les membres du Comité.

Le président: Oui, mais en outre, Jim, demain, à Edmonton, nous allons entendre une des associations de cette ville, ce qui nous donnera le point de vue du Nord de la province; nous entendrons également le témoignage de la fraternité des Indiens du Canada, à Ottawa.

Monsieur Littlechief, vous avez la parole.

M. Roy Littlechief (vice-président du Comité des affaires des autochtones du conseil municipal de Calgary (Calgary City Council Native Affairs Committee) et membre du groupe d'action des Pieds-noirs): Je m'appelle Roy Littlechief, et je suis vice-président du Comité des affaires des autochtones du conseil municipal de la ville de Calgary, et j'appartiens également au Comité d'action des Pieds-Noirs sur la réserve des Pieds-Noirs.

Je commencerai par faire une brève observation. Nous avons eu une grosse discusion ici sur la participation des Indiens avant que ne commence la réunion de votre Comité. Tout ce que nous demandions c'était un quart d'heure. Mais je suppose que ce que nous faisions réellement c'était de discuter à propos d'Alsands à qui on a accordé trois heures. Mais ça ne fait rien.

Le président: Voyez-vous, Roy, Jim a fait une remarque importante. Nous entendons les témoignages d'un grand nombre de groupes Indiens. Dans chaque province que nous visitons, nous en entendons au moins deux ou trois. Mais, autant que je sache, nous n'avons entendu les gens du groupe Alsands qu'une seule fois, et c'est ici, à Calgary, que cela s'est passé. Le temps de parole total accordé aux groupes indiens dans l'ensemble du pays sera beaucoup plus important que celui dont aura bénéficié Alsands. Presque chaque jour, nous voyons au moins deux groupes indiens, alors que l'autre groupe, nous ne le verrons peut-être qu'une seule et unique fois, et, comme c'est à Calgary, nous lui avons accordé un peu plus de temps, mais nous ne vous presserons pas.

M. Littlechief: Je tiens à déclarer, pour commencer, que la section 91 de l'Acte de l'Amérique du Nord Britannique concernant les Indiens et leurs terres est une section qui devrait être reconnue par votre Comité.

Une autre section du même Acte concerne la langue et on a l'impression que le Comité favorise une catégorie spéciale de séparatisme pour certains, ce qui me préoccupe. Je pourrais

[*Texte*]

concern I have. I could talk Indian too, you know, but I try my very best to get along with society, that is why I am not afraid to use my broken English before you people, just, you know, to really air out the problems of Indian people.

The biggest problem we have on reserves is that there is an 80 to 90 per cent welfare system. In the City of Calgary there is probably close to 90 per cent unemployment, and also in the City of Calgary there are approximately 6,000 treaty Indians. One third of that population are mostly from Saskatchewan reserves; another third comes from southern Alberta; and the other third, the biggest part of that third, comes from Ontario, and then, the other little part of that third is northern Alberta—this is what makes up the Indian population in the City of Calgary.

We have, you know, a lot of problems. There is a lot of lack of communication as far as services, orientation of where we should go, orientation of education. We are very unskilled, but we have a natural skill, you know, amongst Indian people. But because of the qualification, we do not qualify for jobs, but we are above qualification, you know, with our hands. These are some of the things that we have.

Another thing is, a lot of federal grants go into reserves, but it seems that with partriation through the power structure on reserves, the real qualified people do not get the jobs on the reserve; you have to be with the power groups to get the positions. That is what exists on the reserves, there are a lot of internal politics going on.

• 1900

Also, the salary basis on reserves is very low because they are nonunion, and it seems that federal unions like the Department of Indian Affairs are really using band employees to do all the dirty work, and they are the ones that get all the increases, in salaries but the salary basis on the reserve there is never an increase, you do not really get a raise in salaries on reserves.

So, these are some of the other problems that exist on the reserves.

As far as special programs of oil companies, there are a lot of problems there too. We get all kinds of promises, but all those are just to use as statistics that they are doing good, and, you know, this is part of other problems that we have.

As far as southern Indian involvement in the north, big development, it is hard for our people, they do not seem to stay up there, you know, they all tend to come back because the culture is based on that, there is a cultural factor involved.

That is all I would like to present.

The Chairman: Mr. Scout.

Mr. Warner Scout (Blood Indian Action Committee): My name is Warner Scout. I am from the Blood Indian Reserve in

[*Traduction*]

parler indien aussi, vous savez, mais j'essaye de faire de mon mieux pour m'entendre avec la société, c'est pourquoi je n'hésite pas à utiliser mon mauvais anglais devant vous, sans autre ambition que d'étaler au grand jour les problèmes des Indiens.

Le plus grave problème que nous connaissions dans nos réserves tient à ce que 80 à 90 p. 100 des gens vivent grâce à une allocation du Bien-être social. Dans la ville de Calgary, il y a probablement près de 90 p. 100 de chômeurs, et il y a également, approximativement 6,000 Indiens bénéficiant des conditions du Traité. Un tiers d'entre eux viennent surtout des réserves de la Saskatchewan; un autre tiers du sud de l'Alberta; et la majorité du troisième tiers, de l'Ontario; ceux qui restent viennent du nord de l'Alberta. Voilà la composition de la population indienne de la ville de Calgary.

Comme vous le savez, nous avons des tas de problèmes. Il y a un grave manque de communication en ce qui concerne les services, l'orientation à donner à notre avenir, l'orientation de l'éducation. Rares sont ceux d'entre nous qui ont une spécialisation professionnelle, mais vous savez, nous avons un talent naturel, nous autres les Indiens. Mais à cause des titres de compétence requis, nous ne réussissons pas à obtenir d'emplois, et pourtant notre dextérité manuelle nous place bien au-dessus de cela. Ça, c'est quelque chose que nous avons.

Il y a un autre problème, c'est que si beaucoup de subventions fédérales sont accordées aux réserves, il semble que, avec l'organisation du pouvoir qui y règne, ce ne sont pas les gens vraiment qualifiés qui y obtiennent les emplois; pour en avoir un, il faut faire partie d'un des groupes au pouvoir. Voilà la situation sur les réserves, il s'y passe bien des manœuvres politiques.

D'autre part, l'échelle des salaires est très faible sur les réserves car les travailleurs ne sont pas syndiqués, et j'ai l'impression que des syndicats fédéraux comme ceux du ministère des Affaires indiennes se servent en réalité des employés des bandes pour faire tout le sale travail; ce sont eux qui obtiennent toutes les augmentations de salaire, mais sur les réserves, il n'y a jamais vraiment d'augmentation de salaire.

Voilà donc quelques-uns des autres problèmes qui existent sur les réserves.

En ce qui concerne les programmes spéciaux des compagnies pétrolières, les choses sont tout aussi compliquées. On nous fait des tas de promesses, mais elles ne servent qu'à venir gonfler leurs statistiques pour montrer tout le bien qu'ils font, et, vous savez, cela fait partie des autres problèmes que nous avons.

En ce qui concerne la participation des Indiens d'ici, aux grands travaux de mise en valeur du Nord, c'est dur pour nos gens; ile ne semblent pas rester là haut, voyez-vous, ils ont tous tendance à revenir parce que cela fait partie de leur culture; il y a un facteur culturel là-dedans.

C'est tout ce que j'avais à dire.

Le président: M. Scout.

M. Warner Scout (Comité d'action des Indiens du Sang): Je m'appelle Warner Scout. J'appartiens à la réserve des Indiens

[*Text*]

southern Alberta, and I represent the Blood Indian Action Committee which was formed a few years back.

You talked about language when we approached you. The language problem here with Indians is similar to that in the white society. You have the Russians, Germans, French, et cetera, et cetera. Us, we have the Cree and, you know, we all speak different languages too, and you have to understand that. We do not all understand the same, we do not all speak the same tongue, and when we do speak, we tend not to trust each other. That is the same thing in your society.

Okay, we will talk about problems. On the Blood reserve, the whole thing on a reserve, why you see these blockades, why you see these big problems—you talk about problems, okay, the problem is not only on mine. I just came with the problems that are what I see because I live right amongst them. I was pushed down, and you, Mr. Allmand, you know what I am talking about in 1977, what happened between me and the Blood tribe and the whole situation, but we do not talk about that here, we are talking about problems of employment. When Mr. Hardie talked to me over the phone, he tried to get me to where I can say yes and no. And I thought about it that night, I cannot keep saying yes or no. I am not one of those yes chiefs, or yes counsellors that we are tired of dealing with as of today. The white man government will come and tell our chief and council, you do this and you do that.

This is one of the problems the Indians are fighting now, and this is bad. This is what you see in Tehran; this is what you see in the United States; and this is what is going to happen here and it is happening already. The Indians are starting to turn around on their own leaders, we have to go over our leaders to see you people to ask you for help, and this is why I came here. I am not a leader, I am just a member of a little society we formed because we are tired of, like we say, broken promises, we are tired of hearing the same thing.

• 1905

And you talked about education. Okay. A concern of myself, in the Indian society a lot of us feel bad because we cannot go directly to Safeway or any other job. My trade is meat cutting and I went to school for it; 14 years ago I took up this trade. I came back home and asked for a job. They said no way, you cannot get in due to racial discrimination amongst us. It is just like what Roy says, it is the same people getting hired. Okay, I walked out of the administration part of the building with my tail between my legs like a dog. And I stayed away because I was told at that time not to come back, never to come back unless I have a piece of paper, but 14 years later today they finally hired me. When I do come back with a piece of paper then they still do not hire me so I go back out to the

[*Translation*]

du Sang dans le sud de l'Alberta, et je représente le Comité d'action des Indiens du Sang qui a été formé il y a quelques années.

Lorsque nous avons pris contact avec vous, vous avez parlé de langues. Le problème de la langue pour les Indiens est semblable à celui qui existe dans la société blanche. Vous avez les Russes, les Allemands, les Français, etc., etc. Nous, nous avons les Cris et, comme vous le savez, nous parlons aussi tous des langues différentes, et c'est là une chose qu'il faut que vous compreniez. Nous ne comprenons pas tous la même langue, nous ne parlons pas tous la même langue, mais lorsque nous parlons, nous avons tendance à ne pas avoir assez confiance les uns envers les autres. C'est exactement la même situation dans votre société.

Bon, parlons de problèmes. Sur la réserve des Indiens du Sang, tout est concentré sur une réserve, vous y voyez toutes ces obstructions, vous y voyez tous ces problèmes, vous voulez parler de problèmes, okay, il n'y a pas que sur ma réserve qu'il y a un problème. Je suis venu vous parler des problèmes que je vois autour de moi parce que je vis en plein dedans. J'ai été rejeté, et vous, M. Allmand, vous savez de quoi je parle, vous savez ce qui est arrivé en 1977 entre moi et la tribu des Indiens du Sang, vous connaissez toute la situation, mais ce n'est pas de cela que nous voulons parler, nous sommes ici pour parler des problèmes de l'emploi. Lorsque M. Hardie m'a parlé au téléphone, il a essayé de m'amener à répondre par des oui et par des non. Et j'ai réfléchi à tout cela ce soir, je ne peux pas me contenter de répondre oui ou non. Je ne suis pas un de ces béni-oui-oui, de ces conseillers qui plient l'échine; nous en avons assez de ceux-là. Le gouvernement de l'homme blanc vient voir notre chef et notre Conseil et lui dit, toi tu fais ça et toi tu fais ça.

C'est mauvais, tout ça, et c'est contre cela que nous nous battons maintenant. Voilà ce que vous voyez à Téhéran; voilà ce que vous voyez aux États-Unis; voilà ce qui va arriver ici et qui est déjà en train d'arriver. Les Indiens commencent à se retourner contre leur propre chef, nous sommes obligés de passer par-dessus leur tête pour vous voir et vous demander de l'aide, et c'est pourquoi je suis venu. Je ne suis pas un chef, je suis un simple membre d'une petite société que nous avons formée parce que nous sommes fatigués de toutes ces promesses non tenues; nous sommes fatigués d'entendre toujours la même chose.

Vous parliez d'éducation. D'accord. C'est là quelque chose qui me préoccupe; dans la société indienne, beaucoup d'entre nous souffrons de ne pouvoir aller directement à Safeway où obtenir n'importe quel emploi. Ma spécialité, c'est la coupe de la viande; je suis allé dans une école de boucherie; j'ai pris ce métier il y a 14 ans. Je suis revenu chez moi et j'ai demandé un emploi. Ils m'ont répondu, pas question, ce n'est pas possible à cause de la discrimination raciale qui règne chez nous. C'est exactement ce que disait Roy; ce sont toujours les mêmes qui obtiennent un emploi. Okay, je suis donc ressorti des bâtiments administratifs, la queue entre les jambes, comme un chien battu. Je ne suis pas revenu parce qu'on m'avait dit de ne jamais y remettre les pieds à moins d'avoir un papier, mais

[*Texte*]

white society, maybe they might feel sorry for me and hire me. These are the problems why the Indian is scared to go out and look for work. They are even scared to go back on the reserve and ask for work. We are even scared to produce any paper because we are going to get cut down. And the people that were ahead of us, I have been listening to them all afternoon, to me, it is just all talk because when the Indian does come out to look for work he will get the bad end of the deal. I know because I went through that already. We cannot keep going through that same thing over and over again because we cannot keep considering the Indian as a second-or third-class citizen. This is the biggest problem with talking about problems. So if you ask me any questions I would have to have Roy as an interpreter because I am not that well educated, although I have got a piece of paper saying I am a meat cutter which I should have got 15 years ago. So, you will have to excuse me because some of the questions you throw at me, if I do not understand them, I will have to get Roy to assist me to answer those; he will have to interpret. Thank you.

The Chairman: Thank you.

Mrs. Barbara Scout: I would like to just elaborate a little bit more.

• 1910

The Chairman: Would you give us your name, please.

Mrs. Scout: My name is Barbara Scout and I am sure some of you MPs recall my name because I have written to Ottawa several times to MPs and to the Prime Minister concerning reserve matters and from a few of them I have had response by your assistance.

We have a lot of qualified trained people on reserves. Like Roy and Warner have referred to, a lot of these qualified people are forced to move off the reserve because of this system we have on the reserve that I call nepotism; you know, it is a relative favouritism thing. And a lot of the people that do get hired on reserves are not qualified receptionists, typists, accountants and such, and people who are trained in these fields are forced by our own reserve to seek employment off the reserve. A lot of our young people are forced to go on welfare off the reserve, which is a disgrace, you know, to a lot of us, because as often I hear through these radio talk shows about Indians being lazy, I have to disagree with that because we have a lot of ambitious Indian people. We apply for jobs off the reserve but we are regarded as second- and third-class citizens and we are not recognized even though we have certificates for certain trades. I have been here all afternoon and I have heard some of you talk about immigrants, not that I am against people coming into this country, but it seems to me that the newcomers are given first priority of employment, education and health. And Indian people are known here in this country to be the first people of this country and yet they are not given the opportunity or given a break to be trained as

[*Traduction*]

aujourd'hui, 14 ans plus tard, ils ont fini par m'engager. Quand je suis revenu avec un bout de papier, ils ont toujours refusé de m'engager, je suis donc retourné chez les Blancs, en me disant que peut-être ils auraient pitié de moi et me donneraient un emploi. Voilà pourquoi l'Indien a peur de se mettre en quête d'un travail. Il a même peur de retourner à sa réserve et de demander du travail. Nous avons même peur de présenter le moindre bout de papier parce qu'on est sûr qu'on va se faire descendre en flammes. Et ces gens qui nous précédaient, et que j'ai écouté toute la journée pour moi, ce sont des histoires qu'ils racontent parce que quand l'Indien vient chercher du travail, c'est toujours lui qui se fait avoir. Je le sais parce que je suis déjà passé par là. Les choses ne peuvent pas continuer comme cela; nous ne pouvons pas continuer à considérer l'Indien comme un citoyen de seconde ou de troisième classe. C'est ça le plus gros problème, lorsqu'on parle de problèmes. Donc, si vous avez des questions à me poser, il faudra que Roy me serve d'interprète parce que je n'ai pas beaucoup d'instruction, et pourtant j'ai un morceau de papier qui dit que je sais couper la viande; on aurait d'ailleurs dû me le donner il y a 14 ans. Donc, il faudra m'excuser, parce que certaines des questions que vous allez me poser, si je ne peux pas y répondre, il faudra que je demande à Roy de m'aider à le faire; Il faudra qu'il me serve d'interprète. Merci.

Le président: Merci.

Mme Barbara Scout: Je voudrais rentrer un peu plus dans le détail.

Le président: Voulez-vous vous présenter.

Mme Scout: Je m'appelle Barbara Scout et je suis sûre que certains des députés parmi vous se souviennent de mon nom car j'ai écrit à plusieurs reprises à Ottawa aux députés et au Premier ministre sur des questions relatives aux réserves et certains de leurs aides m'ont répondu.

Il existe beaucoup de gens sur les réserves qui ont reçu une formation. Comme le disaient Roy et Warner beaucoup de ces gens qui ont des compétences professionnelles, sont obligés de quitter la réserve à cause du système qui y règne et que je qualifierais de népotisme; voyez-vous, le favoritisme règne chez nous. Beaucoup de ceux qui sont engagés sur les réserves n'ont pas les compétences nécessaires pour être réceptionnistes, dactylographes, comptables, etc., et ceux qui ont la formation nécessaire dans ces domaines sont obligés par notre propre réserve d'aller chercher du travail ailleurs. Beaucoup de nos jeunes sont contraints de vivre des allocations du bien-être social en dehors de la réserve, ce qui est une honte, vous savez, pour beaucoup d'entre nous. Souvent, dans leurs programmes à la radio, ils disent que les Indiens sont paresseux, et moi, je ne suis pas d'accord avec cela car nous avons beaucoup d'Indiens qui sont ambitieux. Nous posons notre candidature à des emplois en dehors de la réserve, mais on nous considère comme des citoyens de deuxième ou de troisième classe; on nous ignore, même lorsque nous avons les diplômes nécessaires pour certains métiers. J'ai passé toute l'après-midi et j'ai entendu certains d'entre vous parler des immigrants; je n'ai rien contre eux, mais il me semble que c'est à eux que l'on

[*Text*]

professional people. Some, you know, go through hell to get it and that is only a very small percentage. I am not ashamed to say that I am one of the people that married at a young age and had to leave school when I was in Grade 9. I was always interested in education and I took upgrading courses at the Lethbridge Community College. The new immigrants that came over from Viet Nam, they are given first-hand education which I have to disagree with. There were 10 Vietnamese in front of me, and I know in the type of work that I have done I consider myself as being qualified in that certain job that I wanted to get, but the immigrants were given first priority to the employment that I wanted to get. It is not through jealousy, but these immigrants, it sounds bad, they were given first priority. And this is something that I have to put forth to you government officials that you should look more closely to the Canadian people, to the Canadian citizens, whether they are of different races, different ethnic backgrounds. People that are born in this country should be given first priority on employment before new immigrants are given employment. It is very discouraging for the Indian people. Why you see and witness so many drunken Indians on the street is because of the way they are judged as third-class citizens in this country where a lot of these Indian people could be majoring in different professions. It seems to me that the Indian people are held down and not given the proper education and they are not given a chance by the white people that refer to us as brothers and sisters. I feel bad for my people because they are drunk, most of them because they have given up on this country, and none of you can say to me that Indian people were not put here before the French and English came to this country. They should be looked at more seriously because some day you might go back to a dark-coloured skin and ask for help. There are a lot of intelligent Indian people that are not recognized.

• 1915

And the Indians, they want to work; they are not all drunks and lazy good for nothings, as referred to. Even at the Canada Manpower Centres they are classified as a third class. They are given jobs picking up rocks in ditches and digging ditches—these are the jobs that are given to Indians. Maybe you are not aware of that, but that is what is going on.

You know, I have been sitting over there all afternoon and I have forgotten most of the things I wanted to say because I was getting kind of up tight. And I have heard you, Mr. Hawkes, asking the people here this afternoon what they thought of separatism. Well, I will give you my opinion as an individual, and I have heard from other people of Indian race. I am strongly against this separatism even when the French people from down east wanted to separate from Canada. And now the western provinces want to separate from the eastern provinces. How do you expect to have the economic power you

[*Translation*]

donne la priorité pour les emplois, l'éducation et la santé. On sait que ce sont les Indiens qui sont les premiers occupants de ce pays et pourtant, on ne fait rien pour qu'ils puissent obtenir une formation professionnelle. Vous savez, certains d'entre eux font des pieds et des mains pour obtenir cette formation et ils ne sont qu'une petite minorité. Je n'ai pas honte de reconnaître que je suis de ceux qui se sont mariés très jeunes et qui ont été obligés de quitter l'école. Moi, j'ai abandonné en neuvième année. J'ai toujours été intéressée par les études et j'ai pris des cours de perfectionnement au collège communautaire de Lethbridge. Les nouveaux immigrants qui arrivent du Viet Nam, eux, on leur donne tout de suite une bonne éducation, mais moi, je ne suis pas d'accord avec cela. Il y avait 10 Vietnamiens qui me précédaient, et je sais qu'avec le genre de travail que j'ai fait, je peux me considérer comme qualifié pour le travail que je voulais obtenir, mais c'est aux immigrants que l'on a donné la priorité. Ce n'est pas une question de jalousie, mais ces immigrants, c'est triste à dire, sont passés d'abord. Et ce que je veux vous dire, à vous autres les représentants du gouvernement, c'est que vous devriez vous occuper un peu plus des Canadiens, des citoyens canadiens, quelle que soit leur race, leur ethnie et leur patrimoine. Les gens qui sont nés dans ce pays devraient avoir priorité pour les emplois sur les nouveaux immigrants. Cette situation est très décourageante pour les Indiens. Si vous voyez tellement d'Indiens ivres dans la rue, c'est parce que dans ce pays on les traite comme des citoyens de troisième classe, alors que beaucoup d'entre eux pourraient très bien faire dans diverses professions. A mon avis, les Indiens sont opprimés; ils sont privés d'une bonne instruction et les Blancs qui parlent de nous comme de leurs frères et leurs sœurs ne nous donnent pas la moindre chance de nous en sortir. Je souffre pour mon peuple: tous ces ivrognes que vous voyez, c'est parce que la plupart d'entre eux ont perdu leur foi dans ce pays, et personne ne peut me dire que les Indiens n'étaient pas ici avant l'arrivée des Français et des Anglais. Ils méritent un peu plus de considération car un jour peut-être votre peau sera sombre à vous aussi et vous demanderez de l'aide. Il y a beaucoup d'Indiens intelligents que l'on ignore complètement.

Et les Indiens, ils veulent travailler; ce ne sont pas tous des ivrognes et des bons à rien, comme on le dit souvent. Même dans les centres de Main-d'œuvre on les traite comme des citoyens de seconde zone. Tout ce qu'on leur donne à faire, c'est de ramasser des pierres dans les fossés et de creuser des fossés; voilà les emplois que l'on donne aux Indiens. Peut-être ne le saviez-vous pas, mais c'est vraiment ce qui se passe.

Vous savez, j'ai passé toute l'après-midi assis dans cette salle et j'ai oublié la plupart des choses que je voulais vous dire parce que je commençais à m'énerver. Je vous ai entendu, M. Hawkes, demander aux autres témoins ce qu'ils pensaient du séparatisme. Eh bien je vais vous donner mon opinion à moi, et c'est une opinion qui est partagée par les autres Indiens. Je suis totalement opposé à ce séparatisme, même lorsque les Français de l'Est voulaient se séparer du Canada. Et maintenant, c'est au tour des Provinces de l'Ouest à vouloir se séparer des provinces de l'Est. Comment pouvez-vous espérer avoir la

[*Texte*]

refer to when you are trying to split this country into two, maybe into 10 different little countries by the time you come to an agreement. You are leaving the Indian people in between. What is going to happen to the Indians? This task force is something very important. But still the Indian people are left in mid air. These constitutional talks that the British North America Act be brought to this country, where are the Indian people going to be? Are we going to be the slaves of white society? Are we going to be recognized? These are some of the things that Indian people are worried about today. In order to be a stronger country you are going to have to learn to get along with the French, the English, because your ancestors never got along; the French and the English, they never got along. But Indian people, even though they had wars with one another, they learned to help one another. You know, if they see a dying Indian who is a Rapahoe or an Apache, we learned to help; we have love for one another. In order to be stronger, for this country to be strong, you have to learn to get along with one another. Can you tell me where the Indians are going to be? You do not know.

The Chairman: Perhaps, Mrs. Scout, when you are finished, Mr. Hawkes will probably have something to say.

Mrs. Scout: Yes, because I was very disgusted when you kept asking that question about separatism. You know, I have very little knowledge of what is going on in politics, but a lot of times I am very disgusted with the white leaders of this country trying to split this country into two. Maybe what I have heard from our grandfathers that are still living, if the Indians are left in between, I do not see why the Indians should not go independent too then we will be all split. But how are we are going to communicate with one another when we are all splitting from one another?—we will have to go to England and deal with the Queen over there. You know, we talk a lot about our white leaders. Our white fathers is what we call you MPs, and the Prime Minister, we call him the great white father of this country, but sometimes I am very disappointed in him.

• 1920

That is all I have to say.

The Chairman: Thank you very much for a very articulate address to us.

And now maybe some of the members would like to ask any one of the three of you some questions and you can answer as you see fit.

Mr. Hawkes, would you rather go at the end or now?

Mr. Hawkes: I think it is probably best in the context.

Mrs. Scout mentioned the feeling of alienation, the problems, and the feeling I think inside yourself of the need to fight for what you believe was necessary and what was right. I sit in Ottawa more than I thought I would have to when I was elected just a short time ago. And I encounter, I think, on a

[*Traduction*]

puissance économique dont vous parliez lorsque vous essayez de diviser le pays en deux; peut-être même en dix petits pays différents, avant que vous réussissiez à vous mettre d'accord. Et les Indiens vous les abandonnez entre les deux. Qu'est-ce qui va leur arriver? Ce Comité est quelque chose de très important. Mais encore une fois, les Indiens se retrouvent assis entre deux chaises. Ces débats sur le rapatriement de la Constitution, c'est bien beau, mais les Indiens, qu'est-ce qu'on va en faire? Allons-nous être les esclaves de la société blanche? Va-t-on reconnaître notre existence? Voilà quelques-unes des choses qui préoccupent les Indiens aujourd'hui. Pour devenir un pays plus fort, il va vous falloir apprendre à vous entendre avec les Français, les Anglais, parce que vos ancêtres n'ont jamais réussi à s'entendre; les Français et les Anglais, ils ont toujours été comme chien et chat. Mais les Indiens, même s'ils se sont parfois fait la guerre, ont appris à s'entraider. Voyez-vous, lorsque nous voyons un Indien mourant, que ce soit un Rapahœ ou un Apache, nous avons appris à l'aider; nous nous aimons entre nous. Pour ce que pays devienne plus fort, il faudra que vous appreniez à vous entendre entre vous. Pouvez-vous me dire ce que les Indiens vont devenir dans tout cela? Vous n'en savez rien.

Le président: M^me^ Scout, lorsque vous aurez terminé, il est probable que M. Hawkes aura quelque chose à dire.

Mme Scout: Oui, je l'espère, parce que j'étais complètement écœurée de vous entendre poser constamment cette question sur le séparatisme. Voyez-vous, je ne sais pas grand chose de ce qui se passe en politique, mais j'ai bien souvent été dégoûtée par les chefs blancs de ce pays qui s'efforçaient de séparer ce pays en deux. Peut-être nos grands-parents qui sont encore vivants ont-ils encore raison, si les Indiens se retrouvent entre les deux, je ne vois pas pourquoi ils ne deviendraient pas indépendants eux aussi, comme cela tout le monde s'en irait chacun de son côté. Mais comment allons communiquer les uns avec les autres au moment où l'écart se creuse entre nous? Il va falloir que nous allions en Angleterre pour parler à la Reine. Vous savez, nous parlons beaucoup de nos chefs blancs. Nos pères blancs, c'est comme cela que nous vous appelons, vous les députés; et le Premier Ministre, nous l'appelons le grand père blanc de ce pays, mais parfois je suis bien déçue par lui.

C'est tout ce que j'avais à dire.

Le président: Merci beaucoup pour nous avoir si clairement présenté votre point de vue.

Certains des membres du Comité aimeraient peut-être maintenant vous poser à l'un ou à l'autre des questions auxquelles vous pourrez répondre comme bon vous semble.

Monsieur Hawkes, préférez-vous attendre ou commencer?

M. Hawkes: Il vaut peut-être mieux que ce soit moi qui commence.

M^me^ Scout a évoqué le sentiment d'aliénation, les problèmes, et la conviction qui l'anime de devoir lutter pour ce qu'elle estime nécessaire et juste. Lorsque j'ai été élu, il y a peu de temps, je ne m'attendais pas à devoir passer autant de temps à Ottawa. Et je dois dire que dans les couloirs d'Ottawa que je

[*Text*]

daily basis in the halls of Ottawa, very little understanding of the people of this region. I think perhaps it is a surprise quite often to members of Parliament to even consider the fact that there are 6,000 native Indian people who live in the City of Calgary; that perhaps they do not understand and recognize that something approaching 12 per cent of the population of Saskatchewan are native people, not all treaty Indians; and that sometimes the decisions that are made in the centre of the country are influenced unduly by the people who were born and raised in that part of the country and have so little opportunity to visit this part of the country to attempt to understand this part of the country. I would hope that in my time in politics that a good portion of my time and effort would be devoted to increasing the understanding. I have spent something close to 6 or 7 weeks, of the 14 months since being elected, in the Province of Quebec trying to learn the language and trying to understand and comprehend the culture so that I will make better decisions.

I have spent considerable time in what I might refer to as Indian parts of the western provinces trying to be of assistance in one way or another. My knowledge of Mr. Littlechief and my association with him goes back some several years. There is, I think, a need which your people have employed from time to time to use a 2 by 4 or a club to get attention to your legitimate concerns. There is a time to be quiet and there is a time when quietness will not do. And I simply ask the questions of the witnesses to try to identify that there is no willingness to separate, that there is a genuine desire to live in a co-operative world where we help one another. But co-operation does not begin by being told what we must do; co-operation begins by sitting down and working together to arrive at a consensus and a decision. And it is simply that very, very important crucial principle which I am attempting to identify for the members of this committee in this region of Canada.

The Chairman: Do you wish to respond Mr. Littlechief?

Mr. Littlechief: Yes. In an nonIndian society if there is 20 per cent unemployment the government is forced to co-operate, but look at us, 80 to 90 per cent unemployment, you could not give a damn. And on the other hand, here is a very respectable person, Gilles Marceau, but I think he has been very abused by the federal government. You know, he talks a very cultural language, and when I came into this meeting, I see a whole machine brought to western Canada just for him to be able to speak in French. You know, I have great appreciation for that guy, but if you have in western Canada a whole machine just for him to speak in French you get a very bad reaction—what is so special about that language? And here is a proud culture that is being abused by the federal government. And Allmand, you know, he actually cried when he was removed from the Department of Indian Affairs as minister. But yet again now you are removed away from Ottawa so that you do not argue for anybody else, you are being abused of the good thing that you have in you people, but that is power, I guess.

[*Translation*]

fréquente chaque jour, je rencontre très peu de compréhension à l'égard des habitants de cette région. Je crois même que les députés sont souvent surpris d'apprendre qu'il y a 6 000 Indiens qui vivent à Calgary; ces gens-là ne comprennent peut-être pas ou ne savent tout simplement pas que près de 12 p. 100 de la population de la Saskatchewan est composée d'autochtones, qui ne sont pas tous des Indiens bénéficiant du Traité; et que parfois, les décisions qui sont prises au centre de notre pays sont exagérément influencées par ceux qui sont nés et ont été élevés dans cette partie du Canada et qui ont si peu d'occasions de visiter la région où nous nous trouvons pour essayer de la comprendre. J'espère que tant que je serai député, je pourrai consacrer une bonne partie de mon temps et de mes efforts à accroître cette compréhension. Sur les 14 mois qui ont suivi mon élection, j'ai passé près de six ou sept semaines au Québec pour essayer d'y apprendre le français et pour essayer de comprendre et de me pénétrer de leur culture afin de prendre des décisions qui soient mieux pesées.

J'ai passé énormément de temps dans ce que je pourrais appeler les territoires indiens des Provinces de l'Ouest pour essayer de me rendre utile d'une manière ou d'une autre. Je connais M. Littlechief et j'entretiens des rapports avec lui depuis plusieurs années. Je crois vraiment que c'est en prenant une trique ou un bâton, ce à quoi vous avez d'ailleurs eu recours de temps à autre, que l'on peut réussir à attirer l'attention sur vos préoccupations légitimes. Il y a un temps pour la modération et un temps pour s'exprimer avec plus de vigueur. J'ai posé ces questions aux témoins pour essayer de m'assurer qu'il n'y avait pas de volonté de séparation, qu'il existait un désir sincère de vivre dans un monde d'entraide et de coopération. Mais on ne coopère pas en commençant par vous dire ce qu'il faut faire, on commence par travailler ensemble pour parvenir à un consensus et à une décision. Et c'est tout simplement ce principe absolument crucial dont je veux montrer l'existence dans cette région du Canada aux membres de ce Comité.

Le président: Désirez-vous la parole, monsieur Littlechief?

M. Littlechief: Oui. Dans une société non indienne, lorsqu'il y a 20 p. 100 de chômage, le gouvernement est contraint de coopérer; mais regardez-nous, il y a de 80 à 90 p. 100 de chômage chez nous, et vous vous en fichez. D'un autre côté, nous avons devant nous un fort honnête homme, Gilles Marceau, et je crois qu'il a été abusé par le gouvernement fédéral. Voyez-vous, il s'exprime dans une langue de grande culture, et pourtant lorsque je suis entré dans cette salle, j'ai pu voir qu'on avait fait faire le voyage jusque dans l'ouest du Canada à une grosse machine, uniquement pour lui permettre de parler en français. J'ai beaucoup de considération pour cet homme-là, mais si, lorsque vous êtes dans l'Ouest, il vous faut une machine, simplement pour qu'il puisse parler français, les gens réagissent très mal à cela. Qu'est-ce que cette langue a de si spécial? Voilà une noble culture maltraitée par le gouvernement fédéral. Et M. Almand, vous savez, il a pleuré lorsqu'on lui a retiré son poste de Ministre aux Affaires indiennes. Maintenant, vous êtes loin d'Ottawa et vous n'êtes là pour défendre le point de vue de personne, on exploite vos bons sentiments, mais je suppose que c'est cela le pouvoir.

[*Texte*]

Le président: Monsieur Marceau, avez-vous d'autres questions à poser ou des commentaires à faire?

Mr. Marceau: I understand your alienation. We are frustrated sometimes in Quebec, too, and across Canada as French-Canadians, but we believe in our country and we try as members of Parliament to do our best to help everybody, but we are human people and we do not have all the solutions. It is not easy for any member of Parliament, you know, to work this time—it is not easy. But you have given a very interesting message and we will try to help you any time. Thank you for your message.

The Chairman: John, do you want to put a question or a comment? Oh, excuse me, Mr. Scout was going to answer.

Mr. Scout: One thing I forgot was that we as Indian people, not only on my reserve, think of our old people. You see, our old people do not like to live in old peoples homes—you people know that—they die on reserve in their homes. Just this past summer, my wife's grandmother, she was 95 years old, she died on the reserve, she did not die in an old peoples home—this is our way of life. This is what we are afraid of; some day I will get old and who is going to take care of me—nobody. I want to do it myself. This is our different ways of life.

What I am trying to say, we want to work with you, side by side, but the trust is not there any more. You see it on TV, you see it all over, it is happening all over, the different colour race. What I am scared of is when I turn my back I will get stabbed. I never had that feeling before. I have never been into politics, it was so scary, but now I have to get up and fight for my family because I never knew I would have my own family.

• 1930

We have not talked about wages, but I want to tell you the wages I get as a qualified meat cutter on my reserve. I was supposed to start at $3.50 an hour. This you do not believe, because it is all kept quiet. Maybe when a report goes to Indian Affairs in Ottawa, they will say, oh, Mr. Scout, he is a qualified meat cutter, we are paying him $8, $10 an hour, and I tell you, I am getting $5 an hour. I have no other income.

I go to work all the way from Lethbridge where I rent a house because I have no place to live on reserve and I drive back and forth 100 miles. It costs me $500 a month to live in the city of Lethbridge. I have a family of eight and I am getting $5 an hour, and all the deductions I get is for unemployment, nothing else. Where am I going to go? Who am I going to see? Who am I going to ask for help? I would like to get better wages because that is the only means of living. Suppose I die tomorrow, who is going to take care of my family?—nobody. They will have to go back to welfare and welfare will give them just enough to pay for their rent, to pay for their lights, to pay for their shelter—nothing else. These

[*Traduction*]

The Chairman: Mr. Marceau, have you any further questions or comments?

M. Marceau: Je comprends fort bien votre aliénation. Nous autres Canadiens français éprouvons aussi parfois un sentiment de frustation, que ce soit au Québec ou ailleurs au Canada, mais nous avons foi en notre pays et, en tant que député, nous essayons de faire de notre mieux pour aider tout le monde, mais nous sommes de simples êtres humains et nous n'avons pas réponse à tout. Ce n'est pas facile pour un député, vous savez, de travailler à une époque comme la nôtre, ce n'est pas facile du tout. Mais votre message était très intéressant et nout allons essayer de vous aider. Merci de ce que vous nous avez dit.

Le président: John, avez-vous d'autres questions à poser ou des commentaires à faire? Oh, excusez-moi, M. Scout était sur le point de répondre.

M. Scout: Ce que j'ai oublié de dire, c'est que nous autres Indiens, et pas seulement sur la réserve, nous pensons à nos vieux. Voyez-vous, nos vieux n'aiment pas vivre dans des maisons de retraite—vous savez cela—ils meurent chez eux, sur leur réserve. Cet été, la grand-mère de ma femme, qui avait 95 ans, est morte sur la réserve, elle n'est pas morte dans une maison de retraite—c'est une tradition chez nous. Et voilà quelque chose dont nous avons peur; un jour je serai vieux et qui va s'occuper de moi—personne. Je veux me débrouiller moi-même. C'est notre façon de faire à nous.

Ce que j'essaie de dire, c'est que nous voulons travailler côte à côte avec vous, mais la confiance a disparu. Vous le voyez à la télévision, vous le voyez partout, cela se produit ailleurs aussi, chez les gens de races et de couleurs différentes. Moi, ce dont j'ai peur, c'est qu'on me poignarde dès que j'aurai le dos tourné. C'est un sentiment que je n'ai jamais éprouvé auparavant. Je n'ai jamais fait de politique, ça me faisait trop peur, mais maintenant, il faut que je me batte pour ma famille parce que je ne savais pas que j'aurais ma propre famille.

Nous n'avons pas parlé des salaires, mais laissez-moi vous dire ce que je gagne comme boucher qualifié sur ma réserve. J'étais censé commencer à $3.50 de l'heure. Ça, vous avez du mal à le croire, parce qu'on en parle le moins possible. Peut-être bien que quant un rapport parviendra aux Affaires indiennes à Ottawa, ils diront, Oh, M. Scout est un boucher qualifié, nous le payons $10 de l'heure, et moi je vous répondrai, on me paie $5 de l'heure. Je n'ai pas d'autre revenu.

Je suis obligé d'aller travailler à Lethbridge. J'y loue une maison parce que je n'ai nulle part où vivre sur la réserve et je suis obligé de faire 100 milles aller-retour. Cela vous coûte $500 par mois pour vivre à Lethbridge. J'ai une famille de huit personnes et je gagne $5 de l'heure et pour toute déduction, j'ai l'assurance-chômage, rien d'autre. Qu'est-ce que je vais pouvoir faire? Qui puis-je aller voir? A qui vais-je pouvoir demander de l'aide? J'aimerais être mieux payé parce que mon salaire est ma seule source de revenus. Si je meurs demain, qui va s'occuper de ma famille? Personne. Ma famille sera obligée de retourner au Bien-être social, qui leur donnera juste de quoi payer leur loyer, payer leur électricité, payer leur logis, absolu-

[*Text*]

are reasons why we came here. When I came in this door, I felt so sad because of what Mr. Hardie told me the other day. I said, Okay, why do you not send a telegram for me not to come? But I will come because I am very interested in Warren Allmand. He and I should talk because I know he has a feeling for Indians and I have a feeling for him. I could not catch him when he was Indian Affairs Minister, but I want to catch him now. I am not asking him to help me to get higher wages, I want him to show me the right way to go—where do I go to ask for help so I can support my family in a better way?

I am an abstainer from alcohol. I am not saying I am a better man than you people. I used to be a drunk just like they always say—a drunken Indian. I used to fall on my knees crying for help. I gave up because the white man told me that he could not give me a job—that is how I felt. But I got away from that, I quit feeling sorry for myself. But here I am, I am asking you people: Where do I go? Where am I going to go to ask just for a better wage than I am getting because that is my only means of living. I would work seven days a week if I could because I feel for my family. They need me, they need my support—that is why I am alive today.

Thank you.

The Chairman: Thank you. Do you have a question or a comment, Mr. McDermid?

Mr. McDermid: I have a brief comment and one question. I think the Scouts both spoke very eloquently today, and I know from my travels across the west in the last couple of weeks I have received quite an education. I come from an area where I guess we might have had two or three Indian families living there. So, I have never had any experience before and it has been quite an education for me. I want to thank you both for letting me know your feelings and for your obvious sincerity. There is no question that there are some very serious problems that need looking after. I cannot answer your questions tonight, I cannot answer them all, but I think I have a better understanding and for that I thank you. There is one question that I did want to ask you. If you were listening this afternoon to Mr. Wopnford—and I will ask this of Mr. Littlechief—we mentioned today that one of the problems for the native peoples was that if they did get an education they could not see a job at the end after they got it. And I think you touched on this with what you said regarding your training as a meat cutter. He said that the native peoples would be more apt to get an education if they knew there was a job there at the end; in other words, if they could train right there on the job and know that they were going to have a meaningful job that paid comparable salaries to whoever else was doing the job, whether he be white, black, red, or whatever. Does this make sense to you?

[*Translation*]

ment rien d'autre. Voilà les raisons pour lesquelles nous sommes ici. Lorsque j'ai passé cette porte, j'étais tellement déprimé par ce que m'avait dit M. Hardie l'autre jour que je me suis dit, pourquoi est-ce que vous ne m'avez pas envoyé un télégramme pour me dire de ne pas venir? Mais j'ai décidé de venir parce que Warren Allmand est là. Je me suis dis qu'il fallait que nous nous parlions parce que je sais qu'il aime les Indiens et moi je l'aime bien. Je ne pouvais pas l'approcher lorsqu'il était Ministre des Affaires indiennes, mais maintenant je peux le faire. Je ne lui demande pas de m'aider à obtenir un meilleur salaire, je veux qu'il me guide sur la bonne voie, qu'il me dise où trouver de l'aide pour que je puisse mieux subvenir aux besoins de ma famille.

Je ne bois pas d'alcohol. Je ne dis pas que je vaux mieux que vous. Autrefois, je buvais. j'étais, comme ils disent, un ivrogne d'Indien. Il m'arrivait de me mettre à genoux pour demander de l'aide, mais j'y ai renoncé parce que l'homme blanc m'a dit qu'il ne pouvait pas me donner de travai; voilà comment j'étais, mais tout cela est fini, j'ai cessé de m'apitoyer sur moi-même. Me voilà donc devant vous, et je vous demande: où dois-je aller? Où dois-je aller pour demander d'être un peu mieux payé puisque c'est mon seul moyen de subsistance? Je serais prêt à travailler sept jours par semaine si je le pouvais, à cause de ma famille. Elle a besoin de moi, elle a besoin de mon aide, voilà pourquoi je suis en vie aujourd'hui.

Merci.

Le président: Merci. Avez-vous des questions à poser ou des observations à faire, monsieur McDermid?

M. McDermid: J'ai un bref commentaire à faire et j'ai une seule question à poser. Les Scout ont parlé tous deux avec beaucoup d'éloquence aujourd'hui, et les voyages que j'ai fait dans l'Ouest au cours de ces deux dernières semaines m'ont beaucoup appris. Je viens d'une région où il y a au maximum deux ou trois familles indiennes. Je n'ai donc jusqu'à présent jamais été exposé à ce genre de situation et cela m'a ouvert les yeux. Je tiens à vous remercier tous deux pour nous avoir dit ce que vous pensiez avec tant de sincérité. Il est indiscutable qu'il y a de sérieux problèmes qui ont besoin d'être étudiés sans tarder. Je ne peux pas répondre à vos questions ce soir, je n'ai pas de réponses à toutes, mais grâce à vous, je crois que je comprends maintenant mieux la situation et je vous en remercie. Mais si vous avez écouté M. Wopnford cet après-midi, il y a tout de même une question que je voudrais vous poser. Je m'adresserai pour cela à M. Littlechief. M. Wopnford a déclaré aujourd'hui qu'un des problèmes des autochtones était que même lorsqu'ils faisaient des études, cela ne les aidait pas pour autant à trouver du travail. Et je crois que vous-même avez évoqué le même problème lorsque vous nous avez parlé de votre formation de boucher. M. Wopnford a déclaré que les autochtones seraient mieux disposés à faire des études s'ils avaient l'assurance de trouver un emploi à la fin de celles-ci. En d'autres termes, s'ils pouvaient recevoir une formation en cours d'emploi et s'ils savaient qu'ils auraient un emploi valable qui leur permettrait de recevoir un salaire comparable à celui de n'importe qui d'autre, qu'il soit blanc, noir, rouge ou n'importe quoi. Êtes-vous d'accord avec cela?

[*Texte*]

• 1935

Mr. Littlechief: I think what is needed is that there has to be an atmosphere set up so that we can continue. If there is no atmosphere then we tend to go back to the reserve or we tend to stick with our group.

Mr. McDermid: In other words, you turn inwards instead of outwards.

Mr. Littlechief: I think this is what big business lacks, they do not want to create a good atmosphere for Indian people within their business or whatever they are going. And even if Indian people take control, Indian people have to be educated on how to hire rather than picking your . . . , that is our biggest problem.

Mr. McDermid: Okay, thank you. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: I just want to also make a brief comment and respond.

What happened was, a few weeks ago we did not have very many groups who said they wanted to attend our meetings in Calgary, so we had Murray and Joel and a few people phoning groups to see if they would come and all of a sudden we had a lot who were going to come. I did not want to see you people waiting all afternoon, but we had promised the other ones first. Mr. Hawkes said there are a lot of people out there and we may have to go back, and I thought, well, we will come back and we will see. Anyway, you did wait the whole afternoon and I did not want to see you waiting all afternoon and then at six o'clock saying, okay, we are all finished for the afternoon and so we stayed late to hear what you think, and we have to have more meetings. By the way, I am on the Indian Affairs Committee, and that committee is thinking of coming out here to visit the reserves and to visit in the cities to study the problem of the urban Indians. So, probably in the spring, we will be here just to deal with those problems, and then we will have a lot of time to talk. However, I just want to assure you that it was not because we did not want to talk to you, it is just that we had a lot of people we had promised to hear.

I also want to assure you that there are good members of Parliament from all political parties who will make sure the Indians are not forgotten in the constitutional talks, and I have given notice, myself. I am going back to participate in the debate next week and I intend to work for an amendment with other members of Parliament if necessary from opposition parties.

• 1940

It is unfortunate, but Jim says that wen he is in Ottawa he finds there a lot of people who do not really understand the west, and he is probably right. But I will tell you one thing, everywhere I go in Canada I find there are a lot of people who do not understand the Indians, even the ones that live 20 miles down the road from them. You know I have been in Calgary

[*Traduction*]

M. Littlechief: Je crois que ce dont nous avons besoin c'est qu'une atmosphère propice soit créée afin que nous puissions continuer. Lorsqu'elle n'existe pas, nous avons tendance à retourner sur la réserve ou à rester avec notre groupe.

M. McDermid: Autrement dit, vous vous repliez sur vous-mêmes au lieu de vous ouvrir à l'extérieur.

M. Littlechief: Je crois que c'est ce qui manque dans les grandes entreprises, elles ne veulent pas créer une bonne atmosphère pour les Indiens, quel que soit le domaine dans lequel elles travaillent. Même si les Indiens prennent le contrôle, il faut qu'on leur apprenne à engager les gens qu'il faut plutôt que de choisir votre . . . , voilà notre plus gros problème.

M. McDermid: Très bien, merci. Merci, monsieur le président.

Le président: J'aimerais moi aussi ajouter quelques mots.

Ce qui s'est produit, c'est qu'il y a quelques semaines, très peu de groupes nous avaient dit qu'ils voulaient assister à nos réunions à Calgary; nous avons donc demandé à Murray, à Joel et à quelques autres personnes de téléphoner aux groupes pour voir s'ils étaient prêts à venir, et tout d'un coup, ils ont été nombreux à vouloir venir. Je ne voulais pas que vous soyez obligés d'attendre tout l'après-midi, mais nous avions promis de donner d'abord la parole aux autres. M. hawkes dit qu'il y a beaucoup de gens comme vous ici et qu'il faudra peut-être que nous revenions. Je me suis donc dit, très bien, nous reviendrons et nous verrons. De toute façon, vous avez attendu tout l'après-midi et je ne voulais pas qu'après tout cela on vous dise à 18 heures, eh bien, c'est fini pour la journée. Nous avons donc prolongé la séance pour pouvoir entendre votre témoignage et il faudra que nous ayons d'autres rencontres comme celles-ci À ce propos, j'appartiens au Comité des Affaires indiennes, et celui-ci a l'intention de venir rendre visite aux réserves et d'étudier également le problème des Indiens urbains. Nous viendrons donc, probablement au printemps, pour nous occuper de ces problèmes, et nous aurons tout le temps nécessaire pour discuter de tout cela. Je tiens cependant à vous assurer que ce n'est pas que nous ne voulions pas vous parler, que c'est simplement parce que nous avions promis à beaucoup de gens d'entendre leur témoignage.

Je tiens aussi à vous assurer qu'il y a des bons députés dans tous les partis politiques, qui veilleront à ce que les Indiens ne soient pas oubliés dans les débats sur la Constitution, je m'y suis engagé moi-même. Je retourne pour participer aux débats la semaine prochaine et je m'emploierai à obtenir une modification avec le concours d'autres députés, même s'il le faut, avec ceux des partis de l'opposition.

Cela est regrettable, mais Jim nous dit que lorsqu'il est à Ottawa, il constate qu'il y a beaucoup de gens qui ne comprennent pas vraiment l'ouest, et il a probablement raison. Mais je vais vous dire une chose, partout où je vais au Canada, je constate qu'il y a beaucoup de gens qui ne comprennent pas les Indiens, même ceux qui vivent à 20 milles de chez eux. Je suis

[*Text*]

many times and I have met Calgarians who had no understanding of the Indian people just there on the Blood, on the Pegan and on the Blackfoot. The same thing in my own city. I live five minutes from the Caughnawaga Reserve, it is right across from me, and 95 to 98 per cent of the people who live around me have no understanding of the Iroquois and the Mohawk people and they are living right next door to them. Anyway, there is a lot of education to be done.

And now the question I want to ask: You heard the man from the vocational centre who was just before you, Dr. Minuk. He mentioned the high rate of getting jobs if you can get training. Now, you say you had training but you did not get a job, but do you know if many of the Indian people are actually going to those community vocational centres and Alberta vocational centres or are they still too far away from the reserve? Are there too many barriers for the ordinary Indian person to go there to take a trade? Any one of you can answer.

Mr. Littlechief: One reason why Indians take vocational training is they get a little more money. If they are on welfare, and they go to a vocational school there is more money to it. And another reason is their Indian Affairs social worker forces them to go to vocational school.

The Chairman: But would they not want to go, Roy, to learn a trade if they could get it?

Mr. Littlechief: If there is a good atmosphere set up for them, then there is a possibility that they can continue, but most of the time it is because there is good money in it and they are forced by their social worker.

Mrs. Scout: When I attended the Lethbridge Community College upgrading, my main objective was to get my Grade 12 so I could work in the social service field and work with juvenile delinquents because I had experience as a community worker for the provincial welfare department. A lot of the Indians get turned away from their goal to upgrade their education because when they enter the college they are told that they must take certain subjects towards that trade or that particular profession they want to get into, they give you all these extra subjects that you do not really need for that trade. For instance, they give you bunch of science studies, but you do not need those. This is why a lot of our Indian students get turned off from trying to get into a profession because subjects they do not really need are forced upon them. This is what happened to me and I had to talk like hell to break away from taking subjects I did not need.

• 1945

I was never a sponsored student, I had to pay on my own, but I was determined. I am a very determined person and when I want to get something I will go out of my way to get it and let nothing get in my way even though I was discouraged.

[*Translation*]

venu à Calgary bien des fois, vous savez, et j'ai rencontré des Calgariens qui ne savaient rien de ceux qui vivaient là tout près sur la réserve des Indiens du Sang, sur celle des Piégans et sur celle des Pieds noirs. C'est la même chose dans ma ville. J'habite à cinq minutes de la réserve de Caughnawaga, elle est juste en face de chez moi, et 95 à 98% de mes voisins ne savent rien des Iroquois et des Mohawk; et pourtant, ils habitent-là, à leur porte. En tout cas, il y a là toute une éducation à faire.

Maintenant, je voudrais moi aussi poser une question: vous avez entendu le témoin précédent, M. Minuk. Il a mentionné le pourcentage élevé des gens qui obtenaient un emploi après avoir suivi une formation. Mais vous nous dites que vous aussi avez reçu une formation mais que vous n'avez pas pu trouver de travail. Savez-vous s'il y a beaucoup d'Indiens qui fréquentent ces centres professionnels communautaires et les centres professionels de l'Alberta, ou ces établissements sont-ils encore trop éloignés de la réserve? L'Indien ordinaire se heurte-t-il encore à trop d'obstacles s'il veut apprendre un métier? N'importe lequel d'entre vous peut répondre.

M. Littlechief: Une des raisons pour lesquelles les Indiens suivent des cours de formation professionnelle est qu'ils gagnent un peu plus d'argent. S'ils bénéficient du Bien-être social et qu'ils vont dans une école professionnelle, cela leur fait un peu plus d'argent. Une autre raison tient au fait que le travailleur social des Affaires indiennes les force à aller dans ces écoles.

Le président: Mais dites-moi, Roy, est-ce qu'ils voudraient y aller pour y apprendre un métier si c'était possible?

M. Littlechief: Si l'atomosphère est bonne, il est possible qu'ils continuent, mais la plupart du temps, c'est parce que ça leur rapporte de l'argent et qu'ils sont obligés d'y aller par leur travailleur social.

Mme Scout: Lorsque je fréquentais les cours de perfectionnement du Collège communautaire de Lethbridge, mon objectif principal était de faire ma douzième année de manière à pouvoir travailler dans les services sociaux et à m'occuper des jeunes délinquants parce que j'avais de l'expérience dans ce domaine après avoir travaillé comme animatrice sociale pour le ministère provincial du Bien-être social. Beaucoup d'Indiens se voient détournés de l'objectif qu'ils se sont donné d'améliorer leur éducation parce que quand ils entrent au collège, on leur dit qu'il faut qu'ils étudient certains sujets s'ils veulent pouvoir pratiquer tel métier ou telle profession; on leur donne tous ces sujets supplémentaires dont ils n'ont pas vraiment besoin. Par exemple, on vous donne tout un tas d'études sociales, mais elles ne vous servent à rien. C'est pourquoi beaucoup de nos étudiants Indiens renoncent à acquérir une profession parce qu'on leur impose des sujets dont ils n'ont pas vraiment besoin. C'est ce qui m'est arrivé et il a fallu que je me démène comme un beau diable pour couper à tous ces sujets inutiles.

Je n'ai jamais été un étudiant parrainé, j'ai été obligé de payer de ma poche, et j'étais pleine de détermination. Je suis une personne très déterminée et lorsque je veux quelque chose je fais tout pour l'obtenir et rien ne m'arrête même si on me

[*Texte*]

When I approached them for sponsorship, I was told I could not be sponsored, and because of the number of kids in my family, they probably figured I would forget about going to school. A lot of adult students that are interested in going into a profession lose interest because of the sponsorship. Sponsorship is very unbalanced, I have always kicked against it.

I am really glad that I was able to make it here even though I could not really bring forth what I wanted to say, what I had in mind, because when I was sitting over there I did not have any paper to write down what I wanted to say. I usually have a lot to put forth, but I am sure Mr. Allmand has heard me at several all chiefs conferences.

The Chairman: You put forth very well.

Mrs. Scout: Before we leave, I would like to ask any member of the task force if it is possible on the reserve level for the Indians to have another hearing like this, even like in our local district area, Lethbridge, Fort MacLeod, or wherever because I am sure a lot of our people would like to present their views.

• 1950

The Chairman: We can consider that but, as I said, in addition, I know the Indian Affairs Committee has decided to study the report that came out on the social and working conditions of the Indians and plan to go right across Canada in the spring visiting reserves and holding hearings just for Indians and people who work with them.

Mrs. Scout: Maybe at this time I would like to request of you, Mr. Allmand, that the meetings be open to the general public because, as you know, and as I have already said, there is favouritism involved.

The Chairman: Oh, they will be open to the public and they will be in the cities as well as on the reserves. I am not the full committee, but I can tell you, the sentiment of the committee is to do that and they have to be open.

Mrs. Scout: Could you tell us in which direction we can go in regards to my husband's situation?

The Chairman: I think I should do that privately with him, I would be glad to do that, and I am sure some others here would be glad to help too. However, we will be sitting here until probably 11.00 o'clock this evening and tomorrow the committee has to go to Edmonton. I think the best thing for you to do, Mr. Scout, is to leave me your phone number and I will call you from Ottawa.

Mrs. Scout: You could write me a letter.

The Chairman: No, we will do that by telephone, your own private thing.

Mrs. Scout: Yes, because I threatened the administration that I was going to do something about it because I felt it was an injustice.

[*Traduction*]

décourage. Quand je leur ai demandé leur parrainage, ils m'ont répondu que ce n'était pas possible; à cause du nombre d'enfants dans ma famille, ils se disaient probablement que je n'insisterais pas pour aller à l'école. Beaucoup d'adultes que cela intéresserait de suivre des cours pour avoir un métier finissent par s'en désintéresser à cause de cette histoire du parrainage qui n'a ni rime ni raison. J'y ai toujours été opposée.

Je suis très heureuse d'avoir pu venir, même si je n'ai pas vraiment réussi à exprimer ce que je voulais dire, ce que j'avais en tête, parce que, pendant que j'étais assise dans la salle, je n'avais pas de papier sur lequel écrire ce que je voulais dire. Ce ne sont pas les choses à dire qui me manquent d'habitude, mais je suis certaine que M. Allmand m'a déjà entendue à plusieurs conférences générales des chefs indiens.

Le président: Vous vous exprimez très bien.

Mme Scout: Avant que nous partions, j'aimerais demander à un membre de ce Comité s'il est possible que les Indiens puissent avoir une autre audience comme celle-ci sur leur réserve, ou même dans notre district local, à Lethbridge, à Fort MacLeod, ou n'importe où ailleurs, car je suis convaincue que beaucoup des nôtres aimeraient présenter leurs vues.

Le président: C'est quelque chose que nous pourrions envisager mais, comme je l'ai dit, je sais que le Comité des Affaires indiennes a décidé d'étudier le rapport sur les conditions sociales et les conditions de travail des Indiens et qu'au printemps prochain, il a l'intention de parcourir tout le Canada pour visiter les réserves et y tenir des audiences réservées aux Indiens et à ceux qui travaillent avec eux.

Mme Scout: J'aimerais alors vous demander, monsieur Allmand, que les réunions soient ouvertes au grand public car, comme vous le savez, et comme je l'ai déjà dit, il y a une histoire de favoritisme là-dedans.

Le président: Oh, ces audiences seront ouvertes au public et se dérouleront dans les villes aussi bien que sur les réserves. Je ne suis pas à moi tout seul le Comité, mais je puis vous dire, que c'est que ce le Comité souhaite faire, et leurs audiences doivent être ouvertes.

Mme Scout: Pouvez-vous nous dire quelle voie prendre en ce qui concerne la situation de mon mari?

Le président: Je crois que c'est quelque chose que je ferais mieux de discuter en privé avec lui. Je serais heureux de le faire, et je suis certain qu'il y a d'autres personnes qui seraient, elles aussi, heureuses d'aider. Cependant, l'audience va probablement se prolonger jusqu'à 11 heures ce soir et demain le Comité doit partir pour Edmonton. Je crois que la meilleure chose à faire, madame Scout, est de me laisser votre numéro de téléphone et je vous téléphonerai d'Ottawa.

Mme Scout: Vour pourriez m'écrire une lettre.

Le président: Non, nous le ferons par téléphone, c'est une affaire privée qui ne concerne que vous.

Mme Scout: Oui, parce que j'ai menacé l'administration de faire quelque chose car j'estimais que c'était une injustice.

[*Text*]

The Chairman: Well now, we are faced with another dilemma, it is now— Yes, Mr. Littlechief.

Mr. Littlechief: One last comment is that another problem we have with vocational schools is that the academic courses have changed tremendously. In the maths section there is a whole commercial thing, what is called accounting math that we are not taught. And, also the other thing is that as far as the federal task force or the Indian Affairs task force that is in the making, I would like to make a recommendation that there should be some advertisements put in newspapers regarding these open hearings because the federal government is getting very good in this kind of procedure. That is what we would like done, because if it is the other way we do not hear anything about the task force.

The Chairman: Thank you, Roy.

It is now 7.30 p.m. and the committee has not had a chance to recess for supper. I could suggest that we sit in shifts, one or two may go and one or two may stay. However, ladies and gentlemen, we would not mind sitting here but we do have technicians and staff who have a right to have a supper.

A member of the audience: Could I perhaps make a suggestion from the floor, that you take a half hour break. Would that solve some of the problem?

The Chairman: It would help us. You are the first witness, you and the YWCA, followed by Dr. Krueger and Dr. Barton, both from the University of Calgary; then Miss Bruno from the hospital, District 93; and then Mr. Hargrave from the construction association. The best thing would be for the staff to have a bit of time to at least have something to eat and go to the bathroom. We can swing shift, but I do not know if the staff can swing shift.

• 1955

A member of the audience: You have somebody waving in the booth saying no, so, why do you not make a decision?

The Chairman: They have a strong union.

I apologize that in our attempt to hear everybody it has just gone on and on. It is now 7.30 p.m., but we will be back, enough of us, I hope, at 8 o'clock to start again.

The meeting is adjourned to 8 o'clock this evening.

EVENING SITTING

• 2025

The Chairman: I will call the meeting to order. Not all members of the task force are here this evening. Some were unable to get here because of the air traffic control strikes; others because they had to stay in Parliament for the debate which was planned after we had scheduled these meetings.

[*Translation*]

Le président: Eh bien, nous nous trouvons maintenant confrontés à un autre dilemme, c'est maintenant, . . . oui, monsieur Littlechief.

M. Littlechief: Un autre problème que pose les écoles professionnelles est dû au fait que les cours de formation générale ont énormément changé. Dans la section de mathématiques il y a tout un tas de choses commerciales—ce qu'ils appellent de la comptabilité—que l'on ne nous apprend pas. Autre chose, en ce qui concerne le Comité fédéral ou le Groupe de travail des Affaires indiennes en cours de formation, je voudrais recommander qu'on annonce dans les journaux que ces audiences seront publiques parce que le gouvernement fédéral devient très bon là-dedans. C'est ce que nous aimerions, parce que si les choses se passent autrement, nous n'entendrons pas un seul mot sur le Groupe de travail.

Le président: Merci, Roy.

Il est maintenant 19 h 30 et le Comité n'a pas encore eu le temps de dîner. Nous pourrions par exemple nous relayer, un ou deux iraient manger et un ou deux resteraient. Cependant, Mesdames et Messieurs, nous sommes prêts à rester ici, mais nous sommes accompagnés de techniciens et d'un personnel qui ont le droit de pouvoir dîner.

Un membre du public: Pourrais-je proposer quelque chose? Si vous suspendez la séance pendant une demi-heure, est-ce que cela résoudrait le problème?

Le président: Cela nous aiderait. Vous êtes le premier témoin, vous et le YMCA, à qui succéderont M. Krueger et M. Barton, qui appartiennent tous les deux à l'université de Calgary; ce sera ensuite le tour de M^lle^ Bruno du District 93 de l'hôpital, puis de M. Hargrave, de l'association des constructeurs (Construction Association). La meilleure chose à faire serait que les membres du personnel aient au moins le temps de manger un petit quelque chose et d'aller se rafraîchir. Nous pouvons nous relayer, mais je ne sais pas si le personnel peut le faire.

Un membre du public: Il y a quelqu'un dans la cabine qui fait de grands gestes pour dire que non, pourquoi ne prenez-vous pas une décision?

Le président: Leur syndicat est très fort.

Je vous prie de nous excuser; nous avons essayé d'entendre tous les témoignages et la séance s'est éternisée. Il est maintenant 19 h 30 et nous reviendrons en nombre suffisant, je l'espère, à 20 heures, pour reprendre la séance.

La séance est suspendue jusqu'à 20 heures ce soir.

SÉANCE DE LA SOIRÉE

Le président: La séance est ouverte. Tous les membres du Comité ne sont pas présents ce soir. Certains n'ont pu arriver à cause de la grève des contrôleurs du trafic aérien; d'autres parce qu'ils étaient obligés de rester à la Chambre des communes pour le débat fixé après que nous ayons nous-mêmes établi le calendrier de ces réunions.

[*Texte*]

Because this is a task force of the Parliament of Canada, the audience, the witnesses and the members can use either the english or the french language. Finally, those of you who wish to receive the printed proceedings of today's meetings and the other meetings, as well as the report, can receive these by leaving your name and address at the end of the meeting or when you have a chance when you are leaving, with the members of our staff at the end of the table.

I want to introduce the members of the task force who are here. On my immediate left is Jim Hawkes, member of Parliament for Calgary West, a vice-Chairman with the task force and the chief opposition critic for manpower policies. On my right is Gilles Marceau, member of Parliament from Jonquière, Quebec and one of the vice-chairmen of the committee. On his right is John McDermid, member of Parliament from Brampton, Ontario and one of the Conservative critics for manpower policy. We also have with us, at the end of the table, Hal Davidson, one of the research assistants working with the committee and, to the left of Mr. Hawkes, Charles Bellemare, the Clerk of the committee; to his left Murray Hardie, the Administrative Assistant for the Committee. Missing is Gerry Swartz who will return shortly, who is the Research Director of the committee; he sits just on the right of Mr. McDermid.

Well, that having been said, we have enough of the staff now to proceed so we will go back to our initial list. The first people to be heard are Ms. Pat Cooper of the Social Issues Committee of the Calgary YWCA and Ms. Ellerton of the Alberta Status of Women group. If you have any others with you, please bring them along.

Next are Dr. Krueger and Dr. Barton of the University of Calgary; Dr. Krueger being the Vice-President Academic and Dr. Barton, Dean of Engineering. Following them, Ms. Bruno representing the Calgary Hospital District No. 93, and finally, Mr. R. Hargrave, representing the Calgary Construction and General Workers' Training Trust Fund.

Whenever you speak, speak into the microphone and identify yourself so that the recording equipment will be able to attribute the statement to the right person.

Ms. Cooper (The Social Issues Committee of the Calgary YWCA, Calgary, Alberta): Thank you. I am Pat Cooper and beside me is Mary Collins.

The Chairman: Now, I did not hear that at all.

Ms. Cooper: Oh, you did not. I do not know how to handle a microphone.

I am Pat Cooper; with me is Mary Collins and beside Mary is Angel Ellerton. Mary and I will be talking on behalf of the Calgary YW.

We welcome this opportunity that you have given us. The Calgary YW has a strong interest in economic opportunities for the eighties. We are an organization of over 4,000 women,

[*Traduction*]

Comme il s'agit ici d'un comité de la Chambre des communes du Canada, le public, les témoins et les membres peuvent s'exprimer en anglais ou en français, à leur choix. Ceux d'entre vous qui souhaitent recevoir une copie du procès-verbal des réunions d'aujourd'hui et des autres réunions, ainsi que le rapport, n'aurons qu'à laisser leurs noms et adresses, soit à la fin de la réunion, soit au moment de leur départ, aux membres de notre personnel qui se trouvent au bout de la table.

Je vais maintenant présenter les membres du Comité qui sont ici. À ma gauche, Jim Hawkes, député de Calgary ouest, vice-président du Comité et critique principal du parti de l'opposition en matière de politiques de main-d'œuvre. A ma droite, Gilles Marceau, député de Jonquière (Québec) et un des vice-présidents du Comité. A sa droite, John McDermid, député de Brampton (Ontario) et un des critiques du parti conservateur en matière de politiques de main-d'œuvre. Nous avons également avec nous, au bout de la table, Hal Davidson, un de nos assistants de recherche et, à la gauche de M. Hawkes, Charles Bellemare, le greffier du Comité; à sa gauche, Murray Hardie, l'adjoint administratif du Comité. Gerry Swartz est absent, mais il nous rejoindra dans un instant; c'est le directeur des recherches de notre Comité; il siège à la droite de M. McDermid.

Ceci dit, nous sommes suffisamment nombreux pour poursuivre, nous allons donc reprendre notre liste initiale. Les premières personnes à témoigner sont M^me^ Pat Cooper du Comité des questions sociales du YWCA de Calgary (Social Issues Committee) et M^me^ Ellerton du Groupe albertain pour le Statut de la femme (Alberta Status of Women Group). Si d'autres personnes vous accompagnent, vous pouvez les amener au banc des témoins.

Nous avons ensuite M. Krueger et M. Barton de l'université de Calgary; M. Krueger est le vice-président des études universitaires, et M. Barton est le doyen de la faculté de génie. Ils seront suivis par M^me^ Bruno qui représente la Section 93 de l'hôpital de Calgary, et pour terminer, par M. R. Hargrave, qui représente le fond de fiducie pour la formation des ouvriers de la construction et des ouvriers non spécialisés de Calgary (The Calgary Construction and General Workers Training Trust Fund).

Lorsque vous prendrez la parole, placez-vous bien devant le micro et présentez-vous de manière à ce que l'enregistrement permettre d'attribuer la déclaration à son auteur.

Mme Cooper (Comité des questions sociales du YWCA de Calgary, Calgary (Alberta)): Merci. Je m'appelle Pat Cooper et j'ai près de moi Mary Collins.

Le président: Voilà, je n'ai rien entendu.

Mme Cooper: Vraiment? Je ne sais pas me servir d'un micro.

Je m'appelle Pat Cooper; je suis accompagnée de Mary Collins qui a près d'elle Angel Ellerton. Mary et moi-même témoignerons au nom du YWCA de Calgary.

Nous vous remercions de nous avoir donné l'occasion de nous faire entendre. Le YW de Calgary s'intéresse beaucoup aux perspectives économiques offertes par les années 1980.

[*Text*]
working towards the increased participation of women and girls in the Canadian society and in our economy.

We would like to speak on behalf of many women who are currently in the labour force or wish to seek active employment. When talking about women in the labour force, there is no need any longer to convince politicians, such as yourself, that women now form 40 per cent of the Canadian labour force, that 48 per cent of all women are working or looking for paid work and that 1,635,000 women have joined the labour force since 1968, compared to 1,296,000 men. We know that marriage and motherhood are having a decreasing effect on women's desire to work, as 47 per cent of all married women are working or looking for work, compared to only 27 per cent in 1966. Also 47 per cent of all Canadian marriages have both husband and wife working.

• 2030

It is the way in which women participate in the work force that concerns women's groups such as ourselves. Only 5 per cent of working women are in managerial administrative positions, and in Alberta it is actually 3 per cent, so we are below the national average. Only 27 per cent of women working are unionized, compared to 41 per cent of men, and 2 per cent more women are unemployed than men. Not only are they under-employed but under-paid. Women, on the average, have to work more than eight days to earn the same money that men do in five days. It is because these statistics are so startling that we wish to address ourselves to programs which we feel, will increase women's employment opportunities for the eighties, as well as concerns we have with their active participation in the eighties, and the effect that your task force may have on their participation.

We are going to look at various areas of women's participation. We are going to look at the human rights act in Alberta and its effect on women's participation. We are going to look at part-time work as well as, very briefly, the effect of computerization on women's employment in the Canadian economy. Mary will speak first to the Individual's Rights Protection Act and various other programs such as training, et cetera. Thank you.

Ms. Mary Collins (Calgary YWCA Social Issues Committee, Calgary, Alberta): Thank you, Pat. I am Mary Collins and, on behalf of the YWCA Social Issues Committee, may I say that we are pleased to have this opportunity to talk to the task force on employment opportunities, on the problems affecting women throughout Alberta and the rest of Canada; namely their conspicuous absence in skilled management and labour positions.

The problem of skilled labour shortages, although serious at all levels of the economy, is especially serious for women traditionally caught in low paying job ghettos. It is our aim to

[*Translation*]
Notre organisme regroupe plus de 4 000 femmes qui œuvrent en faveur d'une participation accrue des femmes et des jeunes filles à la société canadienne et à notre économie.

Nous aimerions parler au nom des nombreuses femmes qui appartiennent actuellement à la population active ou qui souhaiteraient obtenir un emploi. Lorsque l'on parle des femmes dans la population active, il n'est plus nécessaire de convaincre les politiciens tels que vous-mêmes du fait que les femmes constituent actuellement 40 p. 100 des travailleurs canadiens; que 48 p. 100 des femmes travaillent ou cherchent un emploi rémunéré et que 1 635 000 femmes ont rejoint la population active depuis 1968, contre 1 296 000 hommes. Nous savons maintenant que le mariage et les maternités dissuadent de moins en moins les femmes de travailler; en effet, 47 p. 100 de toutes les femmes mariées travaillent ou cherchent un emploi, alors qu'il n'y en avait que 27% en 1966. Notons également que dans 47 p. 100 de tous les ménages canadiens, le mari et la femme travaillent tous les deux.

C'est la forme qui est donnée à la participation des femmes à la population active qui constitue une source de préoccupation pour les groupes féminins tels que le nôtre. Cinq p. 100 d'entre elles, seulement, occupent des postes administratifs de gestion; en Alberta, ce chiffre est en fait de 3 p. 100; nous sommes donc au-dessous de la moyenne nationale. Seulement 27 p. 100 des femmes qui travaillent sont syndiquées, contre 41 p. 100 pour les hommes, et le pourcentage des femmes en chômage est de 2 p. 100 supérieur à celui des hommes. Elles ne sont pas simplement sous-employées, elles sont sous-payées. En moyenne, elles sont obligées de travailler plus de 8 jours pour gagner ce que des hommes gagnent en 5 jours. C'est à cause du caractère surprenant de ces statistiques que nous voulons examiner les programmes, qui, à notre avis, accroîtront les perspectives d'emploi pour les femmes dans les années 1980, sans compter le souci que nous avons de leur participation active au cours de cette décennie, et de l'effet que votre Comité pourra avoir sur leur participation.

Nous allons examiner divers domaines de participation des femmes. Nous allons examiner la Loi sur les droits de la personne en Alberta et son effet sur la participation des femmes. Nous allons aussi examiner le travail à temps partiel et, très brièvement, les effets de l'automatisation sur l'emploi féminin dans l'économie canadienne. Mary parlera d'abord de la Loi sur la protection des droits de l'individu et de divers autres programmes tels que la formation, etc. Merci.

Mme Mary Collins (Comité des questions sociales du YWCA de Calgary, Calgary (Alberta)): Merci, Pat. Je m'appelle Mary Collins et, je souhaiterais, au nom du Comité des questions sociales du YWCA, vous dire que nous sommes heureuses d'avoir l'occasion de témoigner devant le Comité sur les perspectives d'emploi, et de lui parler des problèmes concernant les femmes dans l'ensemble de l'Alberta et le reste du Canada, à savoir, le fait qu'elles brillent par leur absence dans les emplois spécialisés et exigeant des compétences en gestion.

Le problème de la crise de main-d'œuvre spécialisée, bien qu'il soit sérieux à tous les niveaux de l'économie, est particulièrement grave chez les femmes qui sont traditionnellement

[*Texte*]

discuss with you tonight what, we feel, are the major legislative and structural barriers that are impeding Alberta's women's desires to become skilled labour force contributors.

There exist in Alberta, labour market conditions that make it increasingly difficult for working women to gain equal access to formal employment opportunities: segregation by occupation, wage disparity, structural discrimination, lack of community outreach counselling. We feel that one of the strongest and most effective means for both the federal and provincial governments to show their commitment to the elimination of this discrimination is through the adoption of federal human rights legislation that would encourage special compensation for groups facing discrimination. We are, therefore, in favour of a federally chartered bill of rights though we feel much work must still be done to clarify the ambiguous style of the bill currently tabled for consideration.

If, in the meantime, we were to assume that a federal bill is not forthcoming, we are still faced with the problem of human rights legislation in Alberta. In this province we cannot take for granted the same level of protection and assistance as is available under the current federal Human Rights Act. Unfortunately the Alberta government, in its single-minded pursuit of growth, has not recognized the need for special programs to help disadvantaged groups compensate for past discrimination.

In Alberta, Cabinet has the final authority over provincial human rights cases, with a recent amendment to the Individual's Rights Protection Act which gave Cabinet the right to make exemptions to this anti-discrimination law for special programs such as affirmative action. The result, however, is an ad hoc partisan approach to individual exemptions, rather than a systematic and comprehensive means of developing special compensation programs.

The new clause also makes it possible for Cabinet to exempt anyone from the act's provision for whatever reasons. Thus, Cabinet is assuming increasing authority over the interpretation and application of Alberta's human rights legislation; but without guarantee of an open review and reporting system, there is no ensuring the impartiality or objectivity of the process. We fear that the procedures may soon look more like a political lobbying effort than an independent review process.

• 2035

At this point I should acknowledge the fact that many of the problems we are describing fall within both federal and provincial jurisdictions. We feel confident, however, that the federal government will be most able to influence decisions in the

[*Traduction*]

prisonnières des ghettos constitués par les emplois mal payés. Ce que nous souhaitons discuter avec vous ce soir, ce sont ce que nous considérons comme les obstacles les plus importants sur le plan législation et de l'organisation, qui s'opposent au désir des femmes albertaines de se faire une place dans la main-d'œuvre spécialisée.

Les conditions du marché du travail en Alberta, l'accès des femmes à l'égalité d'emploi: la ségrégation par emploi, la disparité des salaires, la discrimination sur le plan de l'organisation, le manque de conseillers communautaires. Nous estimons que l'un des moyens les plus efficaces pour les gouvernements fédéral et provinciaux de montrer la sincérité de leur désir de mettre fin à cette discrimination est d'adopter une législation fédérale en matière des droits de la personne qui encouragerait la mise en place de mesures compensatoires en faveur des groupes victimes de discrimination. Nous sommes donc en faveur d'une charte des droits placée sous l'égide fédérale, encore que nous estimions qu'il reste beaucoup de travail à faire pour apporter un peu de clarté au style ambigu du projet de loi qui a été déposé.

Si, dans l'intervalle, nous devions supposer que ce projet de loi n'aboutira pas, nous demeurons confrontés au problème de la législation albertaine en matière des droits de la personne. Dans notre province, nous ne pouvons pas compter sur la même protection et la même aide que celle qui est offerte dans le cadre de la Loi fédérale actuelle sur les droits de la personne. Malheureusement, le gouvernement albertain est obsédé par l'idée de croissance économique et n'a pas reconnu la nécessité de programmes spéciaux qui aideraient les groupes défavorisés à compenser les effets de la discrimination.

En Alberta, c'est le Cabinet qui a le dernier mot en matière de droits de la personne. Une récente modification apportée à la Loi sur la protection des droits de l'individu (Individual's Rights Protection Act) lui a donné le droit de faire des exceptions à cette loi destinée à lutter contre la discrimination, dans le cas de programmes spéciaux tels que celui d'«Affirmative Action». (Action positive) Ceci se traduit cependant par un traitement ponctuel et partisan des cas individuels, plutôt que par une démarche systématique et exhaustive qui permettrait de créer des programmes spéciaux de compensation.

La nouvelle clause permet également au Cabinet d'exempter quiconque des stipulations de la Loi, et cela pour n'importe quelle raison. Le Cabinet exerce donc une autorité de plus en plus grande sur l'interprétation et la mise en œuvre de la Loi albertaine sur les droits de la personne; mais sans aucune des garanties offertes par un système ouvert de contrôle et de rapport, il est impossible de garantir l'impartialité ou l'objectivité du processus. Nous craignons que les méthodes employées ressemblent bientôt plus aux efforts d'un quelconque groupe de pression qu'au déroulement d'un système indépendant de contrôle.

Je dois d'ailleurs souligner que beaucoup des problèmes que nous décrivons relèvent de l'autorité fédérale et provinciale. Nous demeurons cependant convaincues que le gouvernement fédéral sera tout à fait en mesure d'influencer les décisions

[*Text*]

other jurisdictions through its power of positive suggestion, its authority over financial purse strings, and federal legislation.

Therefore, to remedy the discrepancy in the human rights legislation between the Province of Alberta and the federal government, the Social Issues Committee recommends that a federal bill of rights be entrenched within the Canadian constitution; that the provincial Cabinet provide public disclosure of data on the number of exemptions applied for under the Individual Rights Protection Act and the nature of the exemption requested; that the Individual Rights Protection Act be amended to include a special clause approving those special programs or measures necessary to ensure equality of results and promote equality in status of a disadvantaged class of persons.

In the area of affirmative action programs, as a result of the provincial government's continual refusal to acknowledge the need for special programs to redress past discrimination, we believe they have been negligent in their responsibility to establish ongoing remedial and supportive measures, such as special outreach recruitment and job training for target groups in skilled and nontraditional jobs.

Although federal efforts, such as the Federal Contracts Program and the newly announced Public Service Affirmative Action Demonstration Project, are exemplary for the initiative taken, they are only applicable to crown corporations and regional federal offices in Alberta.

In spite of the province's claim that women have equal opportunity in employment hiring in Alberta, women have made only modest salary and occupational gains. The provincial government's noncommittal policy is clearly not moving women into senior or nontradional jobs at an acceptable rate. The Social Issues Committee would therefore like to see pressure exerted on the provincial government to adopt the following recommendations:

That the provincial government establish an affirmative action program equipped with legislative authority to redress past discrimination and ensure equal opportunity for women in the Alberta public service.

That goals be set within the public service for all under-represented class levels, and there could be, for example, long term goals for women to reach, say, 30 per cent in all under-represented classes.

That the public sector establish an affirmative action incentive fund to increase job secondments and on-the-job training for women, and that results of affirmative action programs be included in manager's performance appraisals.

[*Translation*]

d'autres instances grâce à des suggestions constructives, au fait que c'est lui qui tient les cordons de la bourse, et grâce aux lois fédérales.

Donc, afin de compenser le déséquilibre de la Loi sur les droits de la personne qui existe entre la province de l'Alberta et le gouvernement fédéral, le Comité des questions sociales recommande qu'une Charte des droits fédérale soit enchâssée dans la Constitution canadienne; que le cabinet des ministres provinciaux révèle publiquement le nombre des dispenses demandées dans le cadre de la Loi sur la protection des droits de l'individu et la nature de ces demandes; que la Loi sur la protection des droits de l'individu soit modifiée de manière à comprendre une clause spéciale approuvant les programmes ou mesures spéciaux nécessaires pour assurer l'égalité des résultats et pour promouvoir l'égalité du statut d'une classe défavorisée de personnes.

En ce qui concerne les programmes d'«Action positive», compte tenu du refus persistant du gouvernement provincial de reconnaître la nécessité de programmes spéciaux afin de corriger les discriminations passées, nous estimons qu'il a négligé sa responsabilité qui était d'établir des mesures correctives et de soutien permanents, telles que des mesures péciales de recrutement sur le terrain et de formation à l'emploi pour des groupes cibles dans des emplois spécialisés et non traditionnels.

Bien qu'il y ait des efforts exemplaires de la part du gouvernement fédéral, comme dans le cas du programme fédéral de contrats et du projet de démonstration d'action positive de la Fonction publique, nouvellement annoncé, ces efforts ne concernant que les sociétés de la Couronne et les bureaux régionaux du gouvernement fédéral en Alberta.

Bien que la province prétende que les femmes bénéficient de l'égalité d'accès à l'emploi en Alberta, celles-ci n'ont fait que des progrès modestes sur le plan des salaires et de l'emploi. Le non-engagement du gouvernement provincial dans ce domaine n'est manifestement pas de nature à faciliter aux femmes l'accès à des emplois de niveau élevé ou nontraditionnel à un rythme acceptable. Le Comité des questions sociales souhaiterait donc voir exercer des pressions sur le gouvernement provincial pour que celui-ci adopte les recommandations suivantes:

Que le gouvernement provincial établisse un programme d'«Action positive» nanti des pouvoirs légaux nécessaires pour corriger les exemples passés de discrimination et pour assurer l'égalité des chances aux femmes de la Fonction publique de l'Alberta.

Qu'au sein de la Fonction publique soient fixés des objectifs pour tous les niveaux de classes sous-représentées; cela pourrait, par exemple, prendre la forme d'objectifs à long terme visant à donner aux femmes, disons, une représentation de 30 p. 100 dans toutes ces classes.

Que le secteur public établisse un fond d'encouragement pour l'«Action positive» afin d'augmenter les détachements et la formation en cours d'emploi pour les femmes, et que les résultats de ces programmes figurent dans l'appréciation du rendement des gestionnaires.

[*Texte*]

That provincial Cabinet undertake a progress review each year to review targetted results and develop new targets objectives.

A final comment should be made concerning the role of private industry in promoting equal opportunity and job training programs. We recognize the need for encouraging strong affirmative action initiatives in the private sector, although such programs will require considerable time to develop with the full co-operation of industry. We also commend the recent initiatives of the federal Minister of Employment and Immigration for his attempts to try to encourage affirmative action programs with contract compliance, and we look forward to some positive results emanating from this program.

As a means of setting the stage for more responsive corporate behavior, the federal government could exert pressure on national corporations, through such measures as contract compliance, to adopt special minority hiring and training practices as part of an over-all corporate social responsibility program.

One consequence of increasing government and public pressure for greater corporate social responsibility might be the adoption of a social audit program. A social audit would provide the public with an operational definition of the corporation's social responsibilities by breaking them down into manageable components, enabling easier description and evaluation. Minority group employment policies would fall into this area of social responsibility.

The pace at which the concept of corporate responsibility progresses depends on the intensity of pressure exerted by public and government alike. We, therefore, urge that the federal government research those areas of corporate law reform that deal with federal chartering of corporations with an aim to regulate corporate conduct, and that the federal government urge large corporations to adopt social audits as a standard part of their corporate annual reports.

• 2040

Having briefly touched upon what, we feel, are the major legislative barriers impeding the development of women as skilled labour force participants, I would like to mention several other barriers that we think are also very important, and these really deal with the area of education and public awareness.

I think we are all aware that many young women are still not aware of the kinds of job opportunities, particularly in the non-traditional areas, that might be open to them. We feel there has to be a much greater effort to educate women and educate the public about both the possibilities and acceptability of women's going into many of these areas of nontraditional jobs where the greatest shortages are projected to be during the eighties.

[*Traduction*]

Que le cabinet provincial entreprenne chaque année une revue des progrès accomplis pour s'assurer dans quelle mesure les objectifs ont été atteints et pour en établir de nouveaux.

Une remarque finale s'impose sur le rôle de l'industrie privée dans la promotion de l'égalité des chances et des programmes de formation à l'emploi. Nous reconnaissons la nécessité d'encourager une active participation du secteur privé aux programmes d'«Action positive» bine que ceci exige un temps considérable pour être mis au point avec la pleine participation de l'industrie. Nous recommandons également les récentes initiatives du ministre fédéral de l'Emploi et de l'Immigration visant à encourager les programmes d'«Action affirmative» grâce à des contrats, et nous attendons des résultats positifs de ce programme.

Afin de créer des conditions favorables à un comportement plus responsable des sociétés, le gouvernement fédéral devrait exercer des pressions sur les sociétés nationales, par le biais de mesures telles que le respect des contrats, pour qu'elles adoptent des mesures spéciales de recrutement et de formation des minorités dans le cadre d'un programme général de responsabilité sociale des entreprises.

L'augmentation des pressions exercées par le gouvernement et le public sur les sociétés pour qu'elles fassent preuve d'un plus grand sens des responsabilités sur le plan social pourrait être l'adoption d'un programme de vérification sociale. Une telle vérification permettrait au public de disposer d'une définition opérationnelle des responsabilités sociales de l'entreprise en les répartissant en éléments suffisamment simples pour que l'on puisse les décrire et les évaluer facilement. Les politiques d'emploi des groupes minoritaires tomberaient sous le coup de cette responsabilité sociale.

La rapidité avec laquelle le concept de responsabilité des entreprises progresse dépend de l'intensité de la pression exercée par le public et le gouvernement. Nous engageons donc le gouvernement fédéral à faire des recherches dans les secteurs de la réforme de la Loi sur les sociétés qui traitent de l'octroi d'une charte à ces sociétés par le gouvernement fédéral, afin de réglementer leur comportement, et que le gouvernement incite les grandes sociétés à adopter les vérifications sociales comme élément standard de leurs rapports annuels.

Après avoir brièvement parlé de ce qui constitue à nos yeux les obstacles législatifs les plus importants qui s'opposent à ce que les femmes deviennent des éléments qualifiés de la population active, je souhaiterais également parler de plusieurs autres obstacles qui nous paraissent aussi très importants, et qui touchent en réalité à l'éducation et à la sensibilisation du public.

Je pense que nous savons tous que de nombreuses jeunes femmes continuent à ignorer les possibilités d'emploi qui pourraient leur être ouvertes, en particulier dans les secteurs non traditionnels. Nous estimons qu'il faut redoubler d'efforts pour apprendre aux femmes et au public qu'il est à la fois possible et acceptable pour ces femmes de chercher du travail dans beaucoup de ces secteurs non traditionnels où l'on attend une pénurie de main-d'œuvre dans les années 1980.

[*Text*]

I might mention that the Calgary YWCA is trying to do its best by holding such events as our "woman of the year awards" by which we try to recognize women who have made special achievements and to recognize women of the future and areas of jobs that they might go into.

We also feel that the federal government should make special efforts to develop educational and public awareness programs to encourage young women to enter into new areas of job training and employment.

One of the other barriers is, perhaps, even more serious because, even if women take this kind of training and do go into some of these new areas, they are finding barriers on the job. Now, I think we have all heard a fair amount about sexual harassment on the job and this is a real problem. It is certainly a real problem in some of the newer kinds of trades and occupations that women are entering. We feel that there has to be a much greater recognition of this problem, much coming out of the closet, in a sense. There has to be encouragement, both in the public sector and in the private sector, of adoption of codes of ethics that would try to eliminate or certainly decrease this whole very difficult area to deal with.

In addition to either overt or implied sexual harassment, many young women, particularly those in the professional field and those trying to get into management positions, are also faced, I think, with another very subtle psychological problem: many men by their education or training, are not used to work with women in these kinds of jobs.

Now, you can say this seems like a rather frivolous area but I think, Mr. Chairman, with your experience in the North and the great encouragement that you undertook with many corporations to develop cross-cultural programs with native people before companies went into the North and started to work with native people, we should be doing the same kind of thing in helping both men and women to work together in new professional areas. I would like to suggest that we encourage the development of cross-sexual educational programs to help men become more comfortable and more aware of some of the issues and problems that they may face when they start working with women in new kinds of jobs and in new kinds of ways.

Again, this is a very new area; there has not been much work done on it, but we feel the federal government could provide significant leadership in this area, first of all, by providing expertise and counselling by developing and supporting private sector programs and of course of initiating their own programs within the federal public service.

Ms. Cooper: We also fell that the real crux of deterring women from entering the work force is probably day care. I

[*Translation*]

J'ajouterai que le YMCA de Calgary fait de son mieux pour organiser des manifestations du genre «La femme de l'année» *woman of the year awards* où nous essayons de rendre hommage aux femmes s'étant particulièrement distinguées et de reconnaître les femmes de l'avenir et les secteurs dans lesquels elles pourraient trouver un emploi.

Nous estimons également que le gouvernement fédéral devrait faire des efforts tout particuliers pour promouvoir des programmes de sensibilisation destinés à encourager des jeunes femmes à s'aventurer dans de nouveaux domaines de formation et d'emploi.

Un des autres obstacles est peut-être encore plus sérieux, car, même si les femmes suivent ce genre de formation et s'aventurent dans ces nouveaux domaines, elles rencontrent des obstacles au sein même de leur travail. Nous avons tous, je crois, entendu parler du harcèlement sexuel au travail, et c'est là un problème très réel. Il l'est en tout cas, dans certains des nouveaux métiers et emplois auxquels accèdent actuellement les femmes. Nous estimons qu'il faut prendre beaucpup plus conscience de ce problème, qu'il faut en un sens dévoiler la vérité. Il faut encourager, dans le secteur public aussi bien que privé, l'adoption de codes d'éthique qui auraient pour objet d'essayer d'éliminer ou au moins de réduire ce problème délicat.

Outre ce harcèlement sexuel ouvert ou subreptice, beaucoup de jeunes femmes, en particulier celles qui appartiennent au domaine professionnel et celles qui essayent d'accéder à des postes de gestion, doivent également faire face, il me semble, à un autre problème psychologique très subtil: du fait de leur éducation ou de leur éducation, beaucoup d'hommes ne sont pas habitués à travailler avec des femmes dans ces genres d'emplois.

Cela peut vous paraître une question assez frivole, mais je crois, monsieur le président, qu'avec votre expérience du Nord et les grands encouragements que vous avez donnés en entreprenant avec de nombreuses entreprises de créer des programmes interculturels avec la participation des autochtones, avant même que ces compagnies ne s'installent dans le Nord et ne commencent à travailler avec ces autochtones, que nous devrions faire le même genre de choses et aider les hommes et les femmes à travailler ensemble dans de nouveaux secteurs professionnels. Je tiens à souligner que nous encourageons l'élaboration de programmes éducatifs destinés aux deux sexes afin de permettre aux hommes de se sentir plus à l'aise et de prendre mieux conscience de certains des problèmes auxquels ils pourront se trouver confrontés lorsqu'ils commenceront à travailler avec des femmes dans de nouveaux types d'emplois et avec des méthodes nouvelles.

Certes, il s'agit là d'un domaine très nouveau; on n'y a pas encore beaucoup réfléchi, mais il nous semble que le gouvernement fédéral devrait donner l'exemple, en premier lieu, en fournissant les compétences et les conseils nécessaires pour élaborer et appuyer des programmes dans le secteur privé et naturellement en lançant ses propres programmes au sein de la Fonction publique.

Mme Cooper: Nous pensons également que ce qui, plus que tout autre chose, empêche les femmes de prendre un emploi,

[*Texte*]

feel that it is too difficult, in the short time span of our presentation to you, to elaborate on the need of day care and its relationship to economic opportunities in the eighties. It may however, suffice to say that all the demographic, educational and labour market behavior of women suggests that there will be a growing demand for child care facilities for all income groups. As a result any government policy should address provision of day care directly, and not as a subspecies of another problem, such as welfare.

As you well know in Canada there are no federally required standards for day care. Review of standards in use across the country reveals not only that paper standards vary in comprehensiveness and levels required, but also that actual implementation varies, depending in part on the adequacy of city and provincial day care inspectors appointed to monitor the program.

It is clear from numerous studies that the full-time work participation rate for women is three times higher for single parents than two parent families. No situation demonstrates economic necessity so clearly. The women who work, tend to do so out of real need, not as a frill. There is an even greater proportion of women who wish to work, but found the combination of work, household responsibilities, and child care too demanding; also the wages are not worth the extra stress and day care expense.

• 2045

There is no doubt that women's child rearing years are being compressed, and women's participation in the labour force is over an increasingly larger time span.

Part-time work offers particular advantages for many women during the critical periods of their lives, when they are raising small children. It enables them not only to supplement the family income, which is increasingly a need, but also to maintain continuity with the labour force, which has been so badly affected in the past.

The demand for more part-time work by women has met inertia, if not outright resistance, from some employers and some parts of the trade union movement. The unions appear not to be supporting the part-time worker in the collective bargaining process. Thus, lower rates of pay, and fewer fringe benefits are the lot of the part-time employee.

It is believed that the resistsnce to part-time work on the part of the unions is that it is a source of competition that threatens to undermine the position of full-time workers, not

[*Traduction*]

est le problème de la garde des enfants. Compte tenu du peu de temps dont nous disposons, il n'est vraiment pas possible de nous étendre sur cette question et sur ses liens avec les perspectives d'emploi dans les années 1980. Je me contenterai donc de dire que tout, dans le comportement des femmes, que ce soit dans le domaine démographique, éducatif ou sur le marché de l'emploi, indique qu'il y aura une demande de plus en plus importante de garderies dans tous les groupes de revenus. Une politique gouvernementale quelle qu'elle soit devra donc s'attaquer directement à cette question, et non la traiter comme un succédané d'un autre problème, tel que celui du Bien-être social.

Comme vous le savez, au Canada, il n'y a aucune norme fédérale pour les garderies d'enfants. Un examen des normes en usage dans tout le pays révèle que non seulement les exigences sur papier sont plus ou moins complètes et sévères, mais que leur application varie également, car elle dépend partiellement du caractère plus ou moins satisfaisant des services assurés par les inspecteurs municipaux et provinciaux chargés d'assurer un contrôle du programme.

De nombreuses études ont clairement démontré que le taux de participation à des emplois à plein temps chez les femmes est trois fois plus élevé chez les mères célibataires que chez celles qui sont mariées. Aucune autre situation ne prouve d'aussi éclatante manière la nécessité économique. Les femmes qui travaillent tendent à le faire parce qu'elles en ont vraiment besoin, ce n'est pas un luxe pour elles. Il y a même une proportion encore plus élevée de femmes qui voudraient travailler, mais pour qui la combinaison de travail, de responsabilités ménagères, et de soins à donner aux enfants s'est avérée un trop lourd fardeau; sans compter que le salaire ne justifiait pas la tension supplémentaire et les frais de garderie.

Il est indubitable qu'il y a une compression des années consacrées par les femmes à élever leurs enfants, et que leur participation à la population active s'étale sur une période de plus en plus longue.

Le travail à temps partiel offre des avantages particuliers pour de nombreuses femmes pendant les périodes critiques de leur vie, celles où elles élèvent de jeunes enfants. Cela leur permet non seulement d'arrondir les fins de mois de la famille, ce qui devient de plus en plus indispensable, mais également de maintenir un lien continu avec la population active, lien qui a été si gravement compromis dans le passé.

La demande en faveur d'un plus grand nombre d'emplois à temps partiel pour les femmes s'est heurtée à la passivité, pour ne pas dire à la résistance pure et simple, de certains employeurs et de certains éléments du mouvement syndical. Les syndicats ne semblent pas apporter leur soutien aux travailleurs à temps partiel lors des négociations collectives. Il en résulte que ceux-ci ont des salaires plus bas et des avantages sociaux plus réduits.

Il se pourrait très bien que l'hostilité des syndicats à l'égard du travail à temps partiel soit dûe au fait que celui-ci risque de menacer la position des employés à plein temps, non seulement

[*Text*]

only their job security, but their job goals as well. We all know that everyone is working towards a shorter work week.

It is apparent that action must be taken by government to secure protection, job security and pro rata fringe benefits for part-time workers. If this were done, then part-time work could be seen in its proper light, as an option, giving some people the ability to reduce existing double work loads, working both at home and in the marketplace, and giving others a chance for labour force participation that would be impossible without part-time work. Clearly, some kinds of jobs are more adaptable to part-time work than others. There has, to our knowledge, however, been little positive attempt in Canada, to identivy those kinds of jobs with a view to expanding opportunities for part-time employment.

We recommend that your task force investigate the potential opportunities for part-time work—an assessment of the costs and benefits to both labour and business. This could be done through pilot projects. Governments at all levels could play a most useful role by establishing such projects to identify those kinds of job situations most amenable to part-time work; to develop organizational techniques for integrating part-time workers, and also to develop methods for reducing hiring costs of part-time workers.

If the government sector should accord to part-time employees a pro rata share of fringe benefits and other conditions of full-time work, such as paid maternity leave, these projects would help determine the cost of fair treatment for part-time workers.

It should be emphasized, though, that part-time work should be viewed as a means of increasing options for society in general, and not just as a response to narrowly defined women's problems.

Angel, who is representing ASWAC will speak further.

Mrs. Angelique Ellerton (Representative, Alberta Status of Women, Calgary, Alberta): Good evening. My name is Angelique Ellerton, and I am representing the Alberta Status of Women group, which is a provincial organization.

First I would like it to be entered into the record, that the Alberta Status of Women strongly endorses the presentation this evening of the Calgary YWCA Social Issues Committee.

Before the task force I have given you a brief outline of what I intend to say tonight, and seeing that it is so brief, I am going to say it all. Thank you.

The Alberta Status of Women, a provincial organization, is very concerned over the shortages of women in all areas of skilled occupations in Alberta. We believe one reason for these shortages is that of employment discrimination in the areas of promotion, training and special programmes, to name a few.

[*Translation*]

en ce qui concerne la sécurité d'emploi, mais également en ce qui concerne leurs objectifs professionnels. Nous savons tous que ce que tout le monde recherche, c'est une semaine de travail plus courte.

Il est manifeste que le gouvernement doit intervenir pour assurer la protection, la sécurité d'emploi et les avantages sociaux calculés au prorata, pour les employés à temps partiel. S'il en était ainsi, ce genre de travail pourrait être placé dans sa juste perspective, comme une option, permettant à certaines personnes de réduire des charges de travail doubles, de travailler à la fois chez elles et sur le marché de l'emploi, et de donner aux autres une chance de faire partie de la population active, ce qui leur serait interdit si le travail à temps partiel n'existait pas. Manifestement, certains emplois, plus que d'autres, sont adaptables à ce genre de travail. A notre connaissance, on a très peu fait au Canada pour identifier ce genre d'emplois dans le but d'accroître les possibilités de travail à temps partiel.

Nous recommandons que votre Comité fasse une étude des possibilités du travail à temps partiel—une évaluation des coûts et bénéfices qu'en retireraient employés et employeurs. Ceci pourrait se faire grâce à des projets pilotes. Tous les niveaux de gouvernement pourraient jouer un rôle plus utile en créant de tels projets destinés à déterminer le genre d'emplois convenant le mieux au travail à temps partiel; qu'ils mettent au point des techniques d'organisation permettant l'intégration des travailleurs à temps partiel, et qu'ils élaborent des méthodes destinées à réduire les frais de recrutement de ces travailleurs.

Si le secteur public accordait à ses employés des avantages sociaux calculés au prorata, et les faisait bénéficier des autres conditions du travail à plein temps, telles que le congé payé de maternité, ces projets aideraient à déterminer le coût d'un traitement équitable des travailleurs à temps partiel.

Il convient cependant de souligner que le travail à temps partiel doit être considéré comme un moyen d'accroître les options de la société en général, et non comme une solution à des problèmes limités aux femmes.

Angel, qui représente l'ASWAC va prendre la suite.

Mme Angelique Ellerton (représentante du Groupe albertain pour le statut de la femme, Calgary (Alberta)): Bonsoir. Je m'appelle Angélique Ellerton, et je représente le Groupe albertain pour le statut de la femme, qui est un organisme provincial.

Je voudrais tout d'abord que l'on prenne note du fait que ce groupe accorde son appui total aux personnes qui représentent ce soir le Comité des questions sociales du YMCA de Calgary.

Je vous ai déjà remis une brève esquisse de ce que j'ai l'intention de dire ce soir, et comme elle est très brève, je vais vous la lire en entier. Merci.

L'AST est un organisme provincial qui est très préoccupé par le manque de femmes dans tous les secteurs d'emplois spécialisés en Alberta. Nous estimons qu'une des raisons en est la discrimination pratiquée sur le plan de la promotion, de la formation et des programmes spéciaux, pour n'en citer que quelques-une.

[*Texte*]

Every company in Alberta discriminates, by degree, against its women workers on a daily basis. This costs women a lot of money and is illegal as well, but it saves the companies even more money. Because of that harsh fact, no company is going to stop dicriminating if it can avoid doing so.

• 2050

Women have begun to fight against this reality, but the attack is still sporadic. Most women do not fully understand the mechanisms used to discriminate, or the legal weapons available to attack them. Laws already on the books enable women to mount a major and systematic attack on discriminatory employment patterns throughout Canada with the aim of opening up more meaningful and better paid jobs for all women.

Alberta Status of Women advises that this task force, under their areas of mandate, recommend to their sponsoring government agency that they implement a plan of action to do the following:

First, give women the basic information necessary to start or carry on that campaign against discrimination by explaining the laws that make discrimination illegal.

Second, advise how to enforce these laws.

Third, suggest strategy for the effective utilization of these laws.

Fourth, provide a central funding body to promote the successful implementation of the above three areas.

We strongly recommend the establishment of more women's para-legal groups in Alberta. This para-legal group is a counselling service to help women who call in with complaints of job discrimination. After studying employment discrimination law and procedures, the para-legal groups can direct these women to the proper agency or agencies and make sure that they comply with all the necessary procedural steps. More important, these groups can help women analyze the discrimination at their company, question them to find forms of discrimination that the women may have overlooked, and make sure they fill out the charge or complaint forms with all the discriminatory practices that can be identified.

Besides individual counselling, para-legal groups can also take on a very important educational function. Most women simply do not understand the full extent of their rights. Speeches should be made, radio and television programs developed, printed materials distributed, all with the aim of helping women understand their rights and how to exert them.

That is the conclusion of my presentation.

[*Traduction*]

Toutes les entreprises en Alberta pratiquent la discrimination, à un degré ou à un autre, à l'égard de leurs employées féminins, et ceci quotidiennement. Ceci coûte beaucoup d'argent aux femmes, sans compter que c'est une pratique illégale, mais cela en fait économiser encore plus aux sociétés. A cause de ce fait concret, aucune entreprise ne mettra un terme à la discrimination si elle peut le faire impunément.

Les femmes ont commencé à se battre, mais leurs attaques sont encore sporadiques. La plupart d'entre elles n'ont pas une compréhension profonde des mécanismes de discrimination, ou des armes juridiques qu'elles peuvent utiliser pour les combattre. Les lois existantes permettent aux femmes de monter une attaque concertée contre les méthodes d'emploi discriminatoires qui existent dans l'ensemble du Canada afin de leur permettre d'accéder à des emplois plus valables et mieux payés.

L'ASW propose que ce Comité, dans le cadre de son mandat, recommande à l'organisme gouvernemental qui les commandite de mettre en œuvre un plan d'action dont les objectifs seront les suivants:

Premièrement, fournir aux femmes la formation de base nécessaire pour lancer ou poursuivre leur campagne contre la discrimination en expliquant le contenu des lois et en rendant la discrimination illégale.

Deuxièmement, donner des conseils sur la manière de faire respecter ces lois.

Troisièmement, proposer une stratégie pour une utilisation efficace de ces lois.

Quatrièmement, créer un organisme central de financement chargé de promouvoir la mise en œuvre des trois points ci-dessus.

Nous recommandons fortement la création d'autres groupes féminins para-légaux en Alberta. Le groupe para-légal auquel j'appartiens offre des services d'orientation pour aider les femmes qui s'adressent à lui pour se plaindre de discrimination dans le travail. Après avoir étudié la loi et les procédures relatives à la discrimination dans le domaine de l'emploi, des groupes para-légaux peuvent diriger ces femmes vers l'organisme ou les organismes appropriés et veiller à ce qu'elles respectent toutes les étapes de la procédure. Ce qui est plus important, c'est que ces groupes peuvent aider à analyser la discrimination qui règne dans leur compagnie, et à découvrir des formes de discrimination qui auraient pu leur échapper, et s'assurer qu'elles remplissent des formulaires de plainte ou d'accusation en y indiquant toutes les pratiques discriminatoires qui peuvent être identifiées.

En dehors des conseils individuels qu'ils fournissent, les groupes para-légaux peuvent également jouer un rôle très important sur le plan de l'éducation. La plupart des femmes n'ont pas la moindre idée de l'étendue de leurs droits. Il faudrait faire des conférences, mettre au point des programmes de radio et de télévision, diffuser de la documentation écrite, dans le but d'aider les femmes à comprendre leurs droits et à savoir les exercer.

Voilà ma conclusion.

[*Text*]

The Chairman: Thank you very much.

Before I call on the members, I want to make it clear to you that we can only recommend legislative and policy action at the federal government level. As individuals, of course, we could try to exercise moral suasion in areas where the federal government has joint federal-provincial programs; then we can try to exercise some influence, or recommend changes on those joint programs. But there was some things that you referred to that were purely provincial and, although you have the right to say them here, I just want to make it clear that, as far as amendments to provincial legislation on human rights are concerned, we cannot recommend changes in that legislation. On the other hand, if there were an entrenched bill of rights, that would take precedence over all federal and provincial legislation.

Ms. Cooper: May I add a comment there. The Social Issues Committee of the Calgary YW has in the past written to Jean Chrétien, encouraging the entrenchment of a bill of rights in the Canadian constitution. We applaud the Government of Canada, because Alberta currently has one of the poorest human rights acts in Canada, compared to other provinces. This will bring, we hope, women up to par with other Canadians.

We would, however, like to see a stronger wording of the current Canada Act 1980 regarding the entrenchment of human rights, in order to protect women and other minority groups in Canada. I think we will work towards that hopefully. Though we are not members of Parliament and cannot speak to it, we will, as citizens, work towards a stronger wording of that act.

The Chairman: The proposal is to send the constitutional charter to a parliamentary committee, where amendments can be considered. You should put the amendments that you would like to see, the strengthening amendments, in a letter to the minister and members of Parliament, who you think will support you, and they can try to move an amendment in committee to change the charter.

Ms. Cooper: We would be pleased to.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, could I—it is just a clarification of facts.

The Chairman: Yes.

Mr. Hawkes: I think you will probably have to follow up and get accurate information, but my understanding is that the committee is not allowed to amend the act; that it is to be reported to a special committee and it is to be returned with a report, but that this committee is not going to function as a normal standing committee of the House examining a piece of legislation. The particular procedures chosen for debate on this might not encompass that. I would agree with the chairman that a perspective on what it does or does not do should be communicated with all the force at your command to par-

[*Translation*]

Le président: Merci beaucoup.

Avant que j'invite les membres du Comité à vous poser des questions, je tiens à bien vous préciser que tout ce que nous pouvons faire, c'est de recommander une intervention sur le plan de la législation et des politiques au niveau fédéral. En tant qu'individus, naturellement, nous pourrions essayer d'exercer des pressions morales dans les secteurs où le gouvernement fédéral participe à des programmes fédéraux-provinciaux; nous pouvons également exercer notre influence, ou recommander que l'on apporte des changements à ces programmes conjoints. Mais certaines des choses auxquelles vous faites allusion relèvent totalement des compétences provinciales, et bien que vous ayez le droit d'en faire état ici, je dois vous dire que nous n'avons aucun pouvoir pour recommander de porter des modifications à la législation provinciale sur les droits de la personne. En revanche, s'il y avait une Charte des droits enchâssée dans la Constitution, celle-ci prendrait le pas sur toutes les lois fédérales et provinciales.

Mme Cooper: Puis-je ajouter quelque chose sur ce point. Le Comité des questions sociales du YW de Calgary avait écrit à Jean Chrétien, pour appuyer l'enchâssement d'une Charte des droits dans la constitution canadienne. Nous applaudissons le gouvernement du Canada car actuellement l'Alberta a une des plus mauvaises lois de notre pays sur les droits de la personne, si on la compare à celle des autres provinces. Ceci permettra, nous l'espérons, aux femmes de parvenir à un statut égal à celui des autres Canadiens.

Nous souhaiterions cependant que la Loi actuelle de 1980 soit exprimée en termes plus vigoureux en ce qui concerne l'enchâssement des droits de la personne, afin de protéger les femmes et les autres groupes minoritaires du Canada. J'ai l'espoir que nous pourrons travailler dans ce sens. Bien que nous ne soyons pas députés de la Chambre des communes et que nous ne puissions intervenir à ce niveau, nous œuvrerons, en tant que citoyens, pour l'adoption d'un texte plus vigoureux.

Le président: Il est proposé d'envoyer la charte constitutionnelle à un Comité parlementaire, qui sera chargé d'étudier les modifications possibles. Vous devriez écrire une lettre dans laquelle vous indiqueriez les modifications que vous souhaiteriez et l'adresser au ministre et aux députés que vous jugez favorables à votre cause, et ceux-ci s'efforceront de faire adopter les modifications en comité afin de changer la charte.

Mme Cooper: Nous serions heureuses de le faire.

M. Hawkes: Monsieur le président, pourrais-je . . . il s'agit seulement de préciser certains faits.

Le président: Oui.

M. Hawkes: Je crois qu'il vous faudra probablement poursuivre cette question pour obtenir des renseignements précis, mais à ma connaissance, le Comité n'a pas autorité pour modifier la Loi; ceci doit être présenté à un Comité spécial qui le renverra avec un rapport d'accompagnement, mais ce Comité ne fonctionnera pas comme un Comité permanent de la Chambre des communes qui examinerait un document législatif. Il se peut que les méthodes particulières choisies pour le débat portant sur cette question ne vous donnent pas cette possibilité. Je demeure cependant d'accord avec le prési-

[*Texte*]

liamentarians. I would want to put that on the record at this time.

The Chairman: I have the intention to put forward three amendments: one with respect to language rights, one with respect to Indians and one with respect to the handicapped. I have given notice to Mr. Chrétien that I intend to do that in the committee or elsewhere. I think, as a member of Parliament for 15 years, there is no way that the House can prevent amendments. They could vote it down . . .

Ms. Cooper: Maybe we could encourage you to put an amendment forward on behalf of women.

The Chairman: Well, that may be.

Ms. Cooper: We will talk to you later. I hope through the amending formula, though, if what you say is true, Mr. Hawkes, there would be an opportunity in two years time.

The Chairman: Well, with the amending formula you can always make amendments but once that amending formula is in, it becomes a more complicated process. You would have to go through the amending formula. It is better to try to get your amendment in now. Maybe I should call on you all in turn.

Mr. Hawkes: Could I just be precise, Mr. Chairman. The referral order to committee is all that I have talked about. When the bill is considered by the entire House, then of course the normal procedures of the House would prevail. It is the particular terms of reference for committee study about which the chairman and I may be at odds in terms of the information that we have. When it gets back in the House . . .

The Chairman: The charter can be amended. The referral motion refers the charter to the committee, but the charter, in my opinion, can be amended.

Ms. Cooper: Oh, I see.

The Chairman: I do not see how it cannot.

Monsieur Marceau.

Mr. Marceau: Yes.

The Chairman: Would you give them a minute to put on their translators.

Ms. Cooper: I wish we could speak french better.

M. Marceau: Je voudrais d'abord faire un commentaire général et dire que nous sommes très heureux, comme membres du Comité, d'avoir entendu votre exposé. Et je pense qu'il est inutile de vous dire que nous sommes très conscients de vos problèmes, mais que les solutions ne nous appartiennent pas toutes. Quand même, je pense que vous avez touché des points très intéressants.

Par contre, vous n'avez fait aucun commentaire sur le salaire des femmes à la maison. Il y a des groupes de citoyens qui disent que le salaire de la femme à la maison serait

[*Traduction*]

dent pour dire que votre point de vue sur les avantages et les inconvénients de cette charte devraient être communiqués aux députés avec toute l'autorité dont vous disposez. Je souhaiterais que ceci figure au procès-verbal.

Le président: J'ai l'intention de proposer trois modifications: une qui touche aux droits en matière de langue: une qui concerne les Indiens et une qui a trait aux handicapés. J'ai déjà prévenu M. Chrétien que j'ai l'intention de le faire en comité ou ailleurs. Moi qui suis député depuis 15 ans, j'estime que la Chambre ne peut absolument pas s'opposer à des modifications. Elle peut voter contre . . .

Mme Cooper: Peut-être pourrions-nous vous convaincre de proposer une modification en faveur des femmes.

Le président: Eh bien, ce n'est pas impossible.

Mme Cooper: Nous vous reparlerons de cette question. J'espère que quelque chose pourra se faire par le biais des modifications, encore que, si ce que vous dites est vrai, M. Hawkes, il nous faudra attendre deux ans avant d'en avoir la possibilité.

Le président: C'est-à-dire qu'avec la formule d'amendement, vous pouvez toujours introduire des modifications mais une fois que cela est fait, cela devient plus compliqué. Vous seriez obligés de passer par la formule d'amendement. Peut-être devrais-je faire appel à vous à tour de rôle.

M. Hawkes: Pourrais-je préciser quelque chose, monsieur le président. Tout ce dont je voulais parler, c'était de l'ordre de renvoi à un comité. Lorsque le projet de Loi est examiné par la Chambre tout entière, ce sont bien entendu les procédures normales en vigueur à la Chambre des communes qui prévalent. Le point sur lequel le président et moi-même semblons disposer d'une information différente concerne le mandat particulier des études en comité. Lorsque le texte de loi revient en chambre . . .

Le président: La charte peut-être modifiée. La motion de renvoi permet de soumettre la charte au comité mais la charte, à mon avis, peut être modifiée.

Mme Cooper: Oh, je vois.

Le président: Je ne vois vraiment pas comment cela ne pourrait pas se faire.

Monsieur Marceau.

M. Marceau: Oui.

Le président: Voulez-vous leur accorder un instant pour qu'ils puissent coiffer leurs écouteurs.

Mme Cooper: J'aimerais pouvoir mieux parler français.

Mr. Marceau: First of all, I would like to make a general observation and tell you, on behalf of the members of the Committee, how pleased we were to hear you. I do not have to tell you that we are well aware of your problems, but that we cannot offer solutions to everything.

However, you have raised some interesting points. On the other hand, you said nothing about paying a salary to women who stay home. Some citizens' groups claim that this could

[*Text*]

peut-être une solution à la situation actuelle. Qu'est-ce que vous en pensez, chacune d'entre vous? Est-ce que vous trouvez que c'est une solution pratique ou ne trouvez-vous pas qu'à certains moments, cela peut isoler davantage la femme à la maison en lui disant: On va te donner un petit salaire pour ne pas que tu parles trop fort. Comment voyez-vous cette possibilité d'un salaire pour la femme à la maison?

Ms. Cooper: Thank you. We had meant to address the participation of housewives in the gross national products. We feel very strongly that women do work at home. I felt I would try to stress throughout women in the marketplace, but women also work at home. It has been something that we have lobbied for for nearly 10 years. I do not feel it would isolate women. Many women currently believe their role at home is a very, very valuable role, and they would like very much to see it recognized by the rest of society. They are very segregated now, because many women are in the work force. Go into any neighbourhood and you will see that the majority of women are working, a small minority are staying home to raise their small children, and they do it out of a strong conscience. They feel that what they are doing is the best.

• 2100

I would very much endorse, and the YW has done so nationally, the participation of women in the gross national product, especially in the Canada Pension Plan—to recognize their contribution to Canadian society. I do not feel it would segregate them at all. I think it would give them a feeling of worth that is so badly needed, and should be recognized by all Canadians.

I am always saddened by the fact that women, when they enter the work force, have to enter under such poor, poor conditions, always, and always receive the poorest wages, the poorest opportunities for advancement, when they have given so much to this Canadian society, to our economy, to the raising of children, and have never, ever been recognized. They are constantly put down, and it saddens me very much. We, in the YW, have taken on social issues because we see so many women and girls who come in, in terrible, terrible conditions. I do not need to elaborate upon them; it is just that women are a valuable Canadian resource, just as valuable as the Alsands Cold Lake, anything else in this Alberta, and yet we have to struggle so much to have them recognized.

Mrs. Ellerton: *Monsieur* Marceau, I am a bit concerned over the question that you have stated this evening. Are you suggesting that the federal government estimate a salary for women who stay home and raise children, and accept that responsibility in society? May I put another viewpoint here? Perhaps the private sector should be looking at this as part of their responsibility. Why should we always turn everything over to the hands of the government, and say: Here, this is an area that obviously is unjust; solve the problem.

[*Translation*]

perhaps resolve the current situation. What do you think of this, each of you? Do you think that it is a practical solution, or don't you think that, at times, one might segregate housewives even further if one said to them: we'll give you a few dollars, so that you keep your mouths shut. What do you think of such an option?

Mme Cooper: Merci. Nous avions l'intention de parler de la participation des femmes au foyer au produit national brut. Nous avons la ferme conviction que les femmes qui travaillent chez elles—je voulais constamment insister sur la place des femmes sur le marché du travail—mais les femmes travaillent également chez elles. Il y a près de dix ans que nous combattons pour cela. Je ne pense pas que cela isolerait les femmes. Beaucoup d'entre elles considèrent actuellement que leur rôle chez elles est extrêmement important, et elles aimeraient beaucoup le voir reconnu par le reste de la société. Les femmes sont actuellement très isolées, parce que beaucoup d'entre elles appartiennent à la population active. Allez dans n'importe quel quartier et vous verrez que la majorité d'entre elles travaillent, et qu'une faible minorité demeure à la maison pour élever leurs jeunes enfants; et elles le font parce qu'elles ont le sens des responsabilités. Elles estiment qu'elles font pour le mieux.

J'approuve vivement, comme l'a fait l'YW à l'échelon national, la participation des femmes au produit national brut, tout particulièrement au plan de retraite du Canada—afin de reconnaître leur apport à la société canadienne. Je ne pense pas du tout que cela les isolerait. Je crois que cela leur donnerait le sentiment d'importance qui leur manque terriblement, et qui devrait être reconnu par tous les Canadiens.

Cela me fait de la peine de voir que lorsque les femmes entrent dans la population active, elles le font toujours dans les conditions les plus mauvaises, elles reçoivent toujours les salaires les plus faibles, et se voient offrir un minimum de possibilités de promotion, alors qu'elles ont tellement donné à cette société canadienne, à notre économie, à l'élevage des enfants, sans que leurs efforts aient jamais été reconnus. On les rabaisse constamment et cela me fait beaucoup de peine. Au YW, nous avons décidé de nous attaquer aux questions sociales parce que nous voyons tellement de femmes et de jeunes filles qui viennent chez nous, dans des états épouvantables. Je ne tiens pas à m'étendre là-dessus; tout ce que je veux dire c'est que les femmes constituent une ressource canadienne valable, tout aussi valable que les sables bitumineux à Cold Lake, que n'importe quoi dans notre Alberta, pourtant nous devons continuer à lutter pour qu'on leur accorde un minimum de considération.

Mme Ellerton: Monsieur Marceau, la question que vous avez posée ce soir me préoccupe un peu. Voulez-vous dire que le gouvernement fédéral envisage un salaire pour les femmes qui restent chez elles pour élever leurs enfants, et acceptent cette responsabilité dans notre société? Permettez-moi de vous présenter un autre point de vue. Ce serait d'ailleurs là une responsabilité qui pourrait revenir au secteur privé. Pourquoi toujours tout remettre entre les mains du gouvernement, et

[*Texte*]

I am very concerned over what is happening, particularly in Alberta. Corporations are not accepting responsibility in many areas, and this is perhaps an area where the public sector can actually have input, or at least research it.

How do you feel about that?

M. Marceau: On se plaint qu'il y a beaucoup de chômage. Certains disent que c'est parce qu'il y a beaucoup de femmes sur le marché du travail. Et d'aucuns prétendent que si le gouvernement, et vous vous suggérez les compagnies, donnait un salaire aux femmes restant à la maison elles demeureraient à la maison. Je veux savoir si vous croyez que c'est une solution qui pourrait être envisagée? Ou considerait votre exposé, pensez-vous que l'homme et la femme étant sur le même pied, ils ont le droit d'aller travailler et il ne doit y avoir aucune restriction, pas même celle de rester à la maison avec un salaire?

Mrs. Ellerton: I agree completely. I think it should be an option and a right that if a woman wishes to stay home, it is not an economic depressing area, that she is paid, so that she does not feel that she has to go out to work, provide day care, and the whole realm of problems associated with that.

An hon. Member: The same with the men if they stay home?

Ms. Cooper: Yes.

The Chairman: This is now Mary Collins, I have to say that because they will not be able to put names on those different voices, so when you start in each case, you should identify yourself.

Ms. Collins: Thank you, Mr. Chairman. It is Mary Collins.

I think we support the concept of recognition of the contribution that women make to the national economy by staying home and raising families. I am very nervous about the suggestion that this would be looked at as a solution to the unemployment problem, because it is not. I would be very fearful that this would then imply very subtle pressure on women to stay at home and would deprive them of full options of participating in whatever way they most see fit.

I think if you look at unemployment figures, it is not because women are entering the work force that we have unemployment; it is for many other reasons.

Ms. Cooper: This afternoon the first presentation to you was by the Canadian Petroleum Association and they talked about the need for 700,000 skilled labourers by 1990. Was that 1988? Right, eight years from now.

I feel, in listening to what Mary said earlier, that the need for trained skilled labour can be applied to women. There is no reason why women cannot enter the northern part of Canada

[*Traduction*]

dire: voilà un domaine dans lequel il y a manifestement beaucoup d'injustices; résolvez donc ce problème.

Je me fais beaucoup de soucis sur ce qui est en train de se passer, en particulier en Alberta. Les sociétés n'acceptent aucune responsabilité dans de nombreux domaines, il s'agit peut-être ici d'un domaine dans lequel le secteur public peut également faire quelque chose, ou du moins chercher des solutions.

Qu'en pensez vous?

Mr. Marceau: People complain because there is a lot of unemployment. Some claim that if the government (you suggested the corporations) paid women who stay home, they would like to know if you think that this solution should be considered or, in view of your presentation, do you think that if men and women enjoyed equal status, they could have a right to go to work, and no restrictions should be placed upon them, not even that of staying home and being paid to do so.

Mme Ellerton: Je suis tout à fait d'accord. J'estime que cela devrait constituer une option et également un droit, mais que si une femme décide de rester à la maison, cela n'a pas un effet négatif sur l'économie, et qu'elle devrait être payée, pour qu'elle ne se sente pas obligée d'aller travailler à l'extérieur, de trouver quelqu'un pour garder ses enfants, et qu'elle soit obligée de faire face à tous les problèmes liés à cette situation.

Une voix: Est-ce que ce serait la même chose pour les hommes s'ils restaient chez eux?

Mme Cooper: Oui.

Le président: C'est maintenant Mary Collins qui parle. Je suis obligé de le préciser parce qu'autrement, ils ne pourront pas identifier les différentes voix; je vous serais donc obligé de bien vouloir vous identifier chaque fois que vous prenez la parole.

Mme Collins: Merci, Monsieur le président. C'est Mary Collins qui parle.

Je pense que nous appuyons et reconnaissons le concept de la femme au foyer qui élève ses enfants. Je suis particulièrement préoccupé par l'idée que cette façon de faire soit considérée comme une solution au problème du chômage, car elle ne l'est pas. Je craindrais que cela constituerait une forme subtile de pression pour les amener à rester chez elles et ainsi les empêchers de choisir la voie qu'elles désirent suivre.

Si vous consultez les chiffres relatifs au chômage, je ne pense pas que ce soit à cause des femmes qu'il y ait un sous-emploi, mais pour bien d'autres raisons.

Mme Cooper: Cet après-midi, l'Association canadienne du pétrole a été le premier groupe à comparaître et a souligné qu'il serait nécessaire de procéder au recrutement de 700,000 ouvriers qualifiés en 1990. Était-ce en 1988? Si oui, c'est seulement dans huit ans.

Si l'on se reporte aux propos de Mary, je suis d'avis que les femmes peuvent constituer une excellente source de main-d'œuvre qualifiée. Je ne vois aucunement pourquoi les femmes

[*Text*]

and work on Alsands and Cold Lake. I think it is up to the Canadian government to take the initiative, to provide training programs, and you have.

The Chairman: We asked them that this afternoon . . .

Ms. Cooper: You did.

The Chairman: They said they would be glad to have them.

Ms. Cooper: Oh, I missed that.

The Chairman: That was on the record, I asked them that.

Ms. Cooper: That is wonderful.

Women are not a solution to the unemployment problem, because women fill most of the clerical areas of our society. They fill jobs that men do not fill.

M. Marceau: Madame Collins, en faisant un commentaire, vous disiez qu'il devrait y avoir des critères spéciaux pour l'embauche des femmes. Est-ce que vous pourriez donner plus de précisions, puisque ceci semble impliquer que vous voudriez que la situation de la femme soit privilégiée. Cela ne semble pas être le but de votre message car c'est l'égalité que vous demandez et non des privilèges. A un certain moment, et j'en ai pris note, vous avez dit: «Il devrait y avoir des critères spéciaux pour l'engagement.»

Mr. Marceau: What do you mean by special criteria?

The Chairman: In English it is affirmative action. I do not know how they translate it into French.

Ms. Collins: I think there are two things here. One, affirmative action programs that would encourage private corporations or public corporations to employ women. I do not think it is special criteria. Often that is one of the barriers: the fact that the companies have certain kinds of criteria which eliminate women—restrictions with respect to weight or age or some physical thing which means that women cannot apply.

M. Marceau: Je voudrais également vous poser à toutes les trois une question qui, pour moi, est très importante. Vous parlez du droit au travail. Est-ce que vous avez fait des études sur les conséquences du travail de la femme sur la famille? Je pense que nous sommes tous d'accord que la nature a fait qu'il y a certaines choses qu'on peut faire et certaines choses que les femmes peuvent faire et que nous, on ne peut pas faire. Il reste quand même que c'est la mère, de par la nature, qui a les enfants. On parle d'une crise de la famille et, sans vouloir empêcher la femme d'aller au travail, je me demande si vous avez étudié les conséquences du droit au travail vis-à-vis de la famille.

Ms. Collins: There certainly have been studies done. Pat, would you like to comment on that. I think you are more closely involved.

Ms. Cooper: I am not an expert on day care, but all the studies that I have read have shown that young children who are in day care, good quality day care, do not have any behavioural changes, any long lasting changes through the

[*Translation*]

ne pourraient pas travailler dans les sables bitumineux ou à Cold Lake. D'après moi, il revient au gouvernement fédéral de prendre l'initiative de mettre sur pied des programmes de formation, et vous l'avez fait.

Le président: Nous leur avons demandé cela cet après-midi . . .

Mme Cooper: Vous l'avez fait.

Le président: Ils ont répondu qu'ils seraient contents de les avoir.

Mme Cooper: Cette remarque m'a échappé.

Le président: Ça a été mentionné, je leur ai demandé.

Mme Cooper: C'est formidable.

Les femmes ne sont pas une panacée au problème du chômage, car elles occupent des postes de soutien au sein de notre société, postes que dédaignent les hommes.

Mr. Marceau: In your comments, you said that some special criteria should be used to hire women. Could you be more precise, since you seem to imply that you would like women to enjoy a privileged situation. This does not seem to be the purpose of your message, since you're asking for equality, but not privileges. A few minutes ago, and I noted it, you said: «There should be some special criteria for hiring".

M. Marceau: Que voulez-vous dire par «critères spéciaux»?

Le président: En anglais, c'est une «action positive.» J'ignore la traduction française.

Mme Collins: J'estime qu'il y a deux éléments à considérer dans ce cas. D'une part, les programmes d'action positive qui inciteraient les sociétés publiques et privées à employer des femmes. Je ne pense pas, dans ce cas-là, qu'il faille parler de critères spéciaux. L'un des obstacles provient du fait que les compagnies ont établi certains critères qui éliminent les femmes, comme par exemple le poids et l'âge ou autres considérations physiques qui empêchent simplement les femmes de postuler un emploi.

Mr. Marceau: I would like to ask the three of you, a question, which, for me, is very important. You mentioned the right to work. Have you studied the consequences on the family when the mother becomes a working woman? I think we all agree that some tasks can be undertaken by us and some other by women which, consequently, cannot be performed by us. The fact remains that it is the mother who bears the children. One talks of the family crisis and without trying to prevent women to work, I wonder if you have studied the consequences of the right to work on the family.

Mme Collins: Il y a certainement eu des études effectuées à ce sujet. Pat, qu'en pensez-vous? Vous êtes plus versée dans ce domaine.

Mme Cooper: Bien que je ne sois pas une experte en matière de garderies, les études que j'ai pu lire sur le sujet ont démontré que les jeunes enfants, qui profitent de garderies normales, ne changent pas de comportement, que ce soit sur le

[*Texte*]

educational system to show that they somehow suffered more than children who stayed home and were looked after by a mother 100 per cent of the time. In fact, it has been shown that children do need the social aspect of day care and they benefit. You know, I think you could imagine, if you lived with one person alone in a house for six years of your life, you might just go around the bend yourself. I would hate to think of every child . . .

• 2110

Mr. Marceau: Are you referring to partial work or all day work?

Ms. Cooper: I guess that is an individual decision. I keep believing that as all Canadians, women have been educated as well as men. We now have nearly as many women graduating from university as we do men today. Canadians have invested in women's education. Yes, it can be used to raise children in a better way than maybe it was 40 years ago when women were not educated, but still they are an investment by all Canadians and have a right to work.

I think we have to recognize too, that not only do they have a right to work, but we need women in the Canadian economy. We have a terrible balance of trade deficit. We need women who work, who are skilled and already trained. You are talking about trying to find skilled labour; you have a whole workforce out there that is skilled, ready to go to work.

What we need is proper lunch and after school programs. There is not a city in this country that has adequate lunch and after school programs for the six- to twelve-year old. As you say there are many, many reasons why there are family crises. A lot of it is stress and maybe a lot is related to the two parents working. We have a lot of single parents; nothing is going to relieve that in the short term. We need to face the problem as it is now. We need to provide programs badly. Why we have to keep saying it and it is never clear to politicians who bring forth legislation, amazes me. We have so many children out there under the age of 12 who are not looked after properly. That has to be faced by government; that is the role of government in today's society, to face the problems of Canadians.

Mr. Marceau: Thank you.

Ms. Collins: I would just like to add a couple of things to what Pat said, and I fully agree with her. It also concerns me very much because I think there is this element of thinking in our society that somehow women are working, either to escape family responsibilities or almost as a frivolous type of thing. I think, if you look at the facts, women are working because they have to economically; it just is not possible for most families to exist on one sole wage earner.

[*Traduction*]

moment, ou encore au cours de leurs années d'études. Ils ne semblent pas souffrir plus que leurs semblables qui ont été élevés à la maison par une mère qui leur consacrait 100 p. 100 de son temps. En fait, l'expérience a démontré que les enfants tirent profit des garderies, car elles servent leurs besoins sociaux. D'après moi, si vous habitez seul avec une autre personne dans une maison pendant six ans, j'ai bien peur que vous n'en deveniez un peu dingue. Je n'aimerais pas penser que chaque enfant . . .

M. Marceau: Faites-vous référence à du travail à temps partiel ou du travail à temps plein?

Mme Cooper: Je présume qu'il s'agit d'une décision personnelle. Je persiste à croire que tous les Canadiens, qu'ils soient hommes ou femmes, ont reçu la même éducation. De plus, le nombre de femmes titulaires d'un diplôme universitaire est sensiblement égal à celui des hommes aujourd'hui. Les Canadiens ont fait de gros efforts pour l'éducation des femmes. Ainsi, peuvent-elles mieux élever leurs enfants de nos jours qu'elles n'auraient peut-être pu le faire il y a 40 ans, quand elles étaient moins éduquées.

En raison de ces efforts, on doit reconnaître aux femmes le droit de travailler. Outre ce droit, l'économie canadienne requiert des femmes. Notre balance commerciale est terriblement déficitaire. Notre économie a donc besoin de femmes qualifiées et déjà formées. Vous mentonnez la difficulté de trouver une main-d'œuvre qualifiée; et pourtant nous disposons d'une main-d'œuvre qualifiée et prête à travailler.

Ce dont nous avons besoin, ce sont des garderies qui puissent s'occuper des enfants pendant l'heure du déjeuner et après les classes l'après-midi. Or, il n'existe pas une seule ville au Canada qui dispose de ce genre de garderies pour les enfants de six à douze ans. Vous n'ignorez pas que les crises dans les familles ont bien des raisons. D'une part, il y a les tensions inhérentes à la vie que nous menons et d'autre part le fait que, souvent, le père et la mère travaillent. Il existe en outre un bon nombre de parents célibataires et tout indique qu'il y aurait lieu d'améliorer la situation de ce côté-là. Nous devons regarder le problème en face. Nous avons besoin d'urgence de garderies. Le besoin de le répéter tout le temps, outre le fait que les politiciens qui élaborent les lois ne semblent pas familiers de cette question, m'étonne toujours. Il y a tant d'enfants de douze ans et moins qui ne sont pas surveillés de façon adéquate. Cette situation relève du gouvernement, dont c'est le rôle dans la société d'aujourd'hui, de se rendre compte des problèmes auxquels font face les Canadiens.

M. Marceau: Merci.

Mme Collins: Je suis entièrement d'accord avec ce que vient de dire Pat, et j'aimerais juste ajouter quelques remarques. Je suis d'autant plus préoccupée de cette situation que certains éléments de notre société semblent penser parfois que, si les femmes travaillent, c'est, soit pour échapper à leurs responsabilités familiales, soit pour se détendre. Je pense, par contre, que, si les femmes doivent travailler, c'est parce qu'elles n'ont pas le choix; il n'est souvent plus possible de nos jours pour nombre de familles de dépendre d'un seul salaire.

[*Text*]

If you are going to deal with the question of the impact on the families, I think there needs to be a lot more support in society for the two-member working family. I think both men and women have to come to a much better understanding of what is involved, and this comes back to some pretty fundamental changes perhaps in male and female roles. There has to be a lot more accepting aring of responsibilities within the family to make it work. Women cannot be expected to bear the full load of working an eight hour day, running a family, being responsible. Again, this is part of the sort of public education type of thing, I suppose, I was talking about earlier.

But women are going to work. If you are going to meet the skilled manpower shortages in some of these fields in the future, you are going to have to have women entering these fields. In fact your Minister of Mines was here recently; she certainly stated that within the mining industry there must be greater encouragement for women to enter in the skilled trades area if we are going to meet our commitments in the future. She suggested, and I fully agree with her, some of the things that are very important, like providing adequate drys underground for women. Just little things like that will certainly help to encourage women and make companies more aware of the importance of women.

Mr. Marceau: Do you want to add something, Mrs. Ellerton?

The Chairman: No, I think we had better move on. John McDermid.

Mr. McDermid: Two areas I would like to take a look at. One was the day care; you were very critical of the day care setup. I gather you were really talking about Alberta's day care setup. But you were suggesting, not directly but by inference, that the federal government should take over this social responsibility for Canada and set the standards and provide the facilities, et cetera. Did I misunderstand you?

Ms. Cooper: Yes, I did make that reference. I do not know how the British North America Act and the jurisdiction of provinces versus the federal government is with day care.

• 2115

Of course you provide subsidies for day care in each province across Canada. I would look upon it, I guess, like a human right. I would hope that in each province each child has the opportunity for adequate day care, but that is not the case.

Here in Alberta we did have the worst day care in all of Canada, until just two weeks ago when a new policy was brought forward, which will be implemented in 1983, and I cannot say enough. It was a tremendous step forward. I do not quite know yet how it happened, but it brought Alberta day care standards up to near the top or among the top, close to

[*Translation*]

Si vous décidez de traiter de la question de l'effet que peut avoir cette situation sur les familles, je suis d'avis que notre société devrait être beaucoup plus favorable au concept du père et de la mère au travail. J'estime qu'hommes et femmes doivent en venir à une meilleure compréhension mutuelle au regard de cette question. Il pourrait en résulter certains changements fondamentaux d'attitude en ce qui concerne les rôles respectifs des deux sexes dans notre société. Il reste encore beaucoup à faire pour que le partage des responsabilités dans la famille soit une chose acquise. Il est injuste que les femmes aient la responsabilité entière de la maison huit heures par jour, sans compter celle des enfants. Cette remarque fait suite, à vrai dire, à ce que je mentionnais plus tôt relativement à une certaine éducation du public vis-à-vis de ces questions.

Les femmes vont travailler: si l'on doit faire face au manque de main-d'œuvre prévue dans certains de ces domaines, les femmes vont y postuler un emploi. Votre ministre des Mines se trouvait d'ailleurs ici récemment; elle a justement fait remarquer que l'industrie minière devrait encourager plus de femmes à occuper des emplois requérant des qualifications si le Canada veut faire face à ses engagements dans le futur. Dans ce contexte, elle a suggéré, et je l'appuie entièrement, qu'un certain nombre de choses si importantes pour les femmes, comme des toilettes chimiques au fond de la mine. Il ne s'agit que de petits détails, certes, mais ils encourageraient les femmes et rendraient les sociétés plus conscientes de l'importance de la femme dans notre société.

M. Marceau: Désirez-vous ajouter quelque chose, M^me^ Ellerton?

Le président: Non merci, je pense plutôt que nous devrions aller de l'avant. John McDermid.

M. McDermid: J'aimerais traiter de ceux sujets. L'un concerne les garderies, auxquelles vous n'avez pas ménagé vos critiques quant à la façon dont elles sont organisées. J'en ai déduit que vous parliez de l'organisation des garderies qui se trouvent en Alberta. Mais vous proposiez également, de façon indirecte, que le gouvernement fédéral prenne en charge cette responsabilité à caractère social pour l'ensemble du Canada, qu'il en établisse les normes, qu'il les construise, etc. Vous ai-je bien compris?

Mme Cooper: Oui, j'y ai fait allusion. J'ignore ce qu'en dit l'Acte de l'Amérique du Nord britannique et la juridiction des provinces dans ce domaine, comme les pouvoirs du gouvernement fédéral en la matière.

Naturellement, vous versez des subventions aux garderies de chaque province. Je considère qu'il s'agit là d'une forme de droit de la personne. J'aimerais, pourtant, que dans chaque province, tout enfant puisse bénéficier de garderies adéquates, mais ce n'est malheureusement pas le cas.

Ainsi, l'Alberta a le triste privilège d'avoir les garderies les plus médiocres au Canada. Toutefois, il y a deux semaines, le gouvernement a défini une politique en la matière qui entrera en vigueur en 1983 et je m'en réjouis: il s'agit en effet d'un progrès considérable. J'ignore encore comment elle a vu le jour, mais elle a en tout cas l'immense avantage de permettre à

[*Texte*]

Ontario and Nova Scotia. Day care, again, is like the entrenchment of rights, human rights. You would like to see it to be fair for all Canadian children, no matter what province they live in.

Mr. McDermid: Let me ask you this. When you talk "day care", are you talking "public" or "private"? Or both?

Ms. Cooper: Well, I am talking "public". Private, I guess, we do not really have too much . . . Well, yes, we do, through standards. I do feel it is a government role, and I could argue that of course with . . .

Mr. McDermid: A government role to do what now?

Ms. Cooper: To provide adequate facilities, and provide quality day care.

Mr. McDermid: From funded and everything else? I mean, are you talking free day care?

Ms. Cooper: No, no, not free day care, but subsidies. Women who are able to pay can pay, and women who are not able to pay—But day care must be available for all Canadians, no matter what their income level.

Mr. McDermid: In the particular riding that I come from, our regional government does in fact subsidize day care. If a single parent gets off the welfare role and into the workforce, it will pay up to three out of four weeks day care for them.

Mrs. Ellerton: Mr. McDermid, may I also address that? I keep coming back to responsibility of the public sector. I hate dumping on the government continuously.

Mr. McDermid: Why not, everybody else does.

Mrs. Ellerton: Well, okay, so perhaps there should be alternatives expressed tonight.

I really feel that corporate social responsibility—day care is their responsibility. Over 50 per cent of the people in the huge multi-complex in downtown Calgary are women with children who go into the city early morning, and are using day care. Not one of them has an in-house day care program. In Europe it is standard policy. When you approach people, or upper management, in, let us say, the multinationals or in-house management committees, even suggesting the idea of in-house day care—they are completely astounded that we could even recommend a program of that sort.

I really feel that the federal government perhaps in this area can exert influence, and that is where social audit is so important. This whole area of how do large companies function in this country, in this province—federal government certainly has influence in that area, and I would like to see a little bit more work and research done here.

Mr. McDermid: Were you going to comment, I am sorry.

[*Traduction*]

l'Alberta de se hisser, sinon au premier rang, du moins à l'en rapprocher et de talonner l'Ontario et la Nouvelle-Écosse. Je le répète, les garderies doivent faire partie de notre société, tout comme l'enchâssement des droits, des droits de la personne. J'aimerais qu'elles deviennent accessibles à tout enfant au Canada, peu importe la province où il vit.

M. McDermid: Permettez-moi de vous poser une question. Quand vous parlez des «garderies», parlez-vous de celles qui sont sous contrôle public ou privé? ou bien les deux?

Mme Cooper: Je ne traite que de la première catégorie. Pour ce qui est de la seconde catégorie, nous n'avons vraiment pas beaucoup . . . Pourtant, si, au travers des normes établies. Je persiste à croire qu'il appartient au gouvernement et je pourrais en débattre naturellement avec . . .

M. McDermid: Comment voyez-vous le rôle du gouvernement à l'heure actuelle?

Mme Cooper: Il lui appartient de fournir les installations adéquates et des programmes de qualité.

M. McDermid: En versant des fonds et le reste? Voulez-vous parler de garderies gratuites?

Mme Cooper: Non, non, aucunement, mais de subventions. Les mères qui ont les ressources suffisantes, peuvent payer, quant aux autres—mais le système de garderies doit être accessible à tous les Canadiens, peu importe leurs revenus.

M. McDermid: Dans le comté dont je suis originaire, le gouvernement régional subventionne les garderies. Si un parent célibataire ne reçoit plus d'aide du bien-être et retourne au travail, le gouvernement régional paiera trois semaines sur quatre.

Mme Ellerton: M. McDermid, puis-je aussi aborder la question suivante? J'en reviens au rôle dévolu au secteur public. Pourquoi toujours accabler le gouvernement?

M. McDermid: Pourquoi pas, tout le monde le fait.

Mme Ellerton: Peut-être, mais pourquoi ne pas voir les choses sous un autre angle, ce soir.

Je pense vraiment qu'il revient au gouvernement d'assurer cette responsabilité à caractère social. Plus de 50 p. 100 des personnes qui vivent dans les grands immeubles à appartements du centre-ville de Calgary sont des femmes, qui partent travailler tôt le matin et utilisent le système de garderies. Aucune d'entre elles ne bénéficie de garderies-maison. En Europe, c'est pourtant chose courante. Quand vous parlez de cette idée à certaines gens, des administrateurs, des multinationales ou autres organismes, ils sont complètement abasourdis qu'on puisse mentionner un tel programme.

D'après moi, le gouvernement fédéral pourrait certainement exercer une influence bénéfique en la matière et c'est là que le côté social est si important. Étant donné le rôle et l'importance des grosses sociétés dans cette province, comme à l'échelle du Canada, le gouvernement fédéral aurait certainement une mission à remplir de ce côté-là. J'aimerais justement qu'il y ait un peu plus de recherche et de travail effectué dans ce domaine.

M. McDermid: Alliez-vous apporter quelques précisions, je m'excuse?

[*Text*]

Ms. Collins: I would just like to add one comment on that, because we think it is rather interesting that, partially as a result of the efforts of the federal government on physical fitness, the companies now are spending lots of money building gyms and providing physical fitness facilities for their employees. And saying that it is important to be fit but—mention day care . . . never heard of it. Maybe we need a nice federal program like Participation . . .

Mr. McDermid: Well, you know, they do not provide day care in the House of Commons for members of Parliament, and that is probably one of the reasons why not many women run for politics.

Ms. Collins: You are right.

Mr. McDermid: I want to get onto the social audit programme for a minute, because you dwelled on that at some length. Who would conduct the audit? Who would pay for it, and how would the auditor enforce the recommendations he finds?

Mrs. Ellerton: This whole area of social audit is something that is happening right now in the eighties in both the U.S. and Canada. Large companies are doing research and some are actively involved in what we term "social audit".

I guess the basic and most simplest term for comparison would be a financial audit, except it would be in the areas of social responsibility from a corporate point of view. That is like, very simply, your pension plans, health security—the list goes on and on. Companies, for many years, particularly if they have been in the retail area, have always had areas of social concerns, such as handling customers complaints—that is very basic, but what we are saying now, is that these companies should be accountable to the public in the areas of the general life style, let us say, of their employees.

• 2120

There are companies right now, who when they submit an annual report, include a pull-out section, which will say, for example, very basically: "we have donated a quarter of a million dollars in the arts". That is part of their social responsibility. "We have implemented a sports and athletic programme for fitness". That is part of their responsibility; per se. Let us say the Shell Oil building in Calgary right now, which has turned over a complete floor for physical fitness for their employees. They were the first people we approached in regard to day care; they had not done any research in that area. This is what I am talking about. This can be put down on paper; there have been formulas developed for measurement in this area. It is just I guess, promoting the idea in the corporate world, and perhaps allowing them to get on with the job of perhaps doing it.

Mr. McDermid: So then, what you are telling me is that you want the government to suggest they do this within each firm,

[*Translation*]

Mme Collins: Je désirerais seulement faire un commentaire. Je pense qu'il est intéressant de mentionner les efforts du gouvernement en matière d'éducation physique. Il en résulte que maintenant les sociétés dépensent de grosses sommes d'argent pour la construction de gymnases et la prestation d'installations d'éducation physique pour leurs employés. Et il est important d'être en forme, mais mentionnez le mot «garderie» et personne n'en a jamais entendu parler. Peut-être avons-nous besoin d'un nouveau programme fédéral, du genre de «Participation» . . .

M. McDermid: Vous n'ignorez pas que la Chambre des Communes n'a jamais prévu de garderie pour ses membres. Aussi, est-ce peut-être une raison pour laquelle il y a si peu de femmes en politique.

Mme Collins: Vous avez raison.

M. McDermid: J'aimerais aborder de nouveau la question de la vérification pour une minute, étant donné que vous en avez parlé assez longuement. La mèneriez-vous? Qui en assumerait les frais et le vérificateur aurait-il le pouvoir de mettre en œuvre ses recommendations?

Mme Ellerton: L'ensemble de cette question est tout-à-fait d'actualité, tant au Canada qu'aux États-Unis. De grandes sociétés effectuent des recherches dans ce domaine et plusieurs d'entre elles ont déjà fait des études poussées dans ce que nous appelons la «vérification sociale».

Je présume que le mot le plus simple serait «vérification financière» et s'appliquerait dans ce cas-là à la responsabilité sociale d'un point de vue corporatif. En d'autres mots, ce serait les plans de pension, de sécurité, de la santé, et ainsi de suite. Depuis de nombreuses années, les sociétés, particulièrement si elles sont dans le commerce de détail, se sont montrées préoccupées par l'aspect social de leur activités, comme par exemple, la suite à donner à des plaintes de leurs clients. C'est la moindre des choses qu'elles peuvent faire. Il serait bon maintenant que ces sociétés se préoccupent aussi de l'impact social qu'elles ont vis-à-vis du public et notamment du bien-être général de leurs employés.

Il existe maintenant des sociétés qui, lorsqu'elles présentent leur rapport annuel, réservent une section spéciale consacrée aux dons qu'elles ont faites, par exemple, au domaine des arts (ex.: $250,000). Cela aussi fait partie de leurs responsabilités sociales. Elles peuvent également mentionner qu'elles ont mis sur pied des programmes sportifs. Ainsi, la compagnie Shell a transformé un étage entier de son édifice à Calgary en une salle d'éducation physique pour ses employés. Elle a été la première à qui nous avons parlé des installations de garderies, mais elle n'avait fait aucune recherche dans ce domaine. Voilà ce dont je parle et j'aimerais que ce soit notée: on a établi des formules destinées à mesurer les coordonnées dans ce domaine. Il serait juste, j'estime, de promouvoir cette idée auprès des sociétés et peut-être de les laisser effectuer ce travail.

M. McDermid: Ainsi, vous voudriez que le gouvernement suggère aux sociétés d'effectuer ce travail, mais en fait il ne

[*Texte*]

but that in fact it not be legislated or not be directed by the federal government.

Mrs. Ellerton: There is means of legislating it, and that is through federal chartering of corporations, which is now being lobbied for in the United States. I think there is an underground movement in Canada right now for a similar sort of program—federal chartering of corporations, which would mean that they would have to submit public audit.

Mr. McDermid: Submit a public audit, but you are saying on a yearly basis, and what do we do with it. How do we enforce it? Do you put that in the legislation too? Are you telling me that you want the government to set quotas?

Mrs. Ellerton: Perhaps the best thing is for us, or perhaps for you, to do more research. This obviously is a new field that you are coming across . . .

Mr. McDermid: Excuse me, but . . .

Mrs. Ellerton: It is not a quota system.

Mr. McDermid: I am asking questions, and I am trying to find out. That is what we are doing. We are doing research. That is why we are on the road. I am trying to find out what the audit is all about. Who is going to do it; who is going to pay for it; how is it going to be directed? Are we going to set down guidelines; are we going to legislate it, and if the audit does not meet the approval of the auditor, how does he enforce it? What are the goals that are being set? Are we setting quotas? That is my question.

Ms. Collins: Could I comment on this.

Mr. McDermid: Sure.

Ms. Collins: I have worked a bit in this field. There has been a lot more work done on this in the States, than there in Canada. As Angélique has mentioned, a formula, ways of developing social audits—there is not a very extensive literature on it as yet, but it is developing.

Generally speaking, when you are dealing with private corporations, the private corporation would undertake the audit as they do their financial audit at the moment. They would set goals themselves; they might do this in conjunction with their employees, or in conjunction with the public groups with whom they interact. It is much like management by objectives, many of the similar kinds of concepts. At the end of the year they report to their shareholders and to their employees whether or not they have achieved those goals.

Now, personally, and I really cannot speak for the Y because we did not get this far in our discussions, I do not agree with quota systems. I do not think they work; they are, certainly to me, the very last resort. I believe in a "best effort" system.

If you look at some of the examples, and I am sorry, the Chairman is not here, because he was involved in this type of

[*Traduction*]

s'agit pas d'un domaine où il existe une législation ou que le gouvernement fédéral devrait réglementer.

Mme Ellerton: Il existe des moyens de passer une loi à ce sujet. Cela pourrait s'effectuer par l'institution de chartes pour les sociétés, comme certains groupes de pression essaient actuellement de le faire aux États-Unis. Et je crois qu'il existe un mouvement d'opinion similaire au Canada pour ce genre de programme, soit l'institution de chartes fédérales pour les sociétés. Ceci les obligerait à soumettre un rapport financier public.

M. McDermid: Un tel rapport, c'est bien joli et sur une base annuelle, comme vous le dites. Mais qu'en faisons-nous? Comment mettons-nous en application ses recommandations? Comment l'introduire dans un projet de loi? Vous me dites que le gouvernement devrait établir des quotas?

Mme Ellerton: Peut-être la meilleure chose que nous ayons à faire, ou que vous ayez à faire, serait d'effectuer plus de recherches à ce sujet. Il s'agit évidemment d'un nouveau champ d'activité . . .

M. McDermid: Excusez-moi, mais . . .

Mme Ellerton: Il ne s'agit pas d'un système de quotas.

M. McDermid: Je pose des questions pour essayer d'en savoir plus long. C'est ce que nous faisons. Nous effectuons des recherches. C'est pour cette raison que nous sommes là. J'essaye de savoir quel est le but de la vérification. Qui va la faire? Qui va la payer? Comment va-t-elle être effectuée? Allons-nous établir des lignes de conduite? Allons-nous faire passer une loi à son sujet? Et si la vérification ne satisfait pas le vérificateur, comment va-t-il la mettre en vigueur? Quels sont les buts qui vont être ainsi établis? Allons-nous fixée des quotas? Voilà mes questions.

Mme Collins: Puis-je apporter quelques précisions sur ce sujet?

M. McDermid: Certainement.

Mme Collins: Je connais un peu le domaine. Les États-Unis sont beaucoup plus avancés que le Canada dans cette sphère. Comme l'a fait remarquer Angélique, les documents sont rares sur la formule et les moyens de mettre sur pied des vérifications à caractère social, mais ça se développe petit à petit.

En général, quand vous traitez avez des sociétés privées, ce sont elles qui vont entreprendre la vérification, comme elles procèdent à leur vérification financière pour le moment. Elles se fixeront elles-mêmes des buts, soit avec leurs employés, soit avec le concours du public avec lequel il existe une sorte d'interaction. Cette manière de procéder ressemble un peu à la gestion par objectifs, dont beaucoup de concepts sont semblables. À la fin de l'année, elles indiquent à leurs actionnaires et à leurs employés si elles ont atteint leurs objectifs.

D'autre part, je ne suis pas en mesure de parler pour le Y car nous n'en sommes pas encore rendus là dans nos discussions, mais je suis en désaccord avec le système de quotas. Je ne pense pas que ce soit un système viable; à mon avis, ils ne devraient être utilisés qu'en dernier recours. Par contre, je crois au système du meilleur effort.

Si l'on examine certains exemples (et je suis désolé de l'absence du président car il a étudié cette possibilité avec

[*Text*]

approach with some of the major oil companies working in the North, developing what were called social action plans, agreements between the government and private corporations, dealing not with women's issues, but with native employment issues and many of the social issues in the North. That system has worked really quite well. After some period of sensitization the corporation establish goals which appear to be satisfactory, and then report on how well they have achieved them at the end of a specified period of time. It will take some time; I do not think it is something that will happen overnight; it needs a lot of encouragement. We are trying to do some work here in encouraging corporations in this type of approach. Ultimately enforcing it—I only see that being done either through shareholders or through other public interest groups.

• 2130

Mr. McDermid: Public pressure, rather than government legislation.

Ms. Collins: Yes, public pressure basically.

Mr. McDermid: Okay.

Ms. Collins: In the same way that this sort of thing is happening now: shareholders who are upset about the way corporations act, and other things, are coming to annual meetings and exerting pressure.

Mr. McDermid: Okay, thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Thank you. I guess I am combined chairman and questioner at this point. I want to get to the charter of rights' issue in a minute, but first of all, in the subgroups which I have been involved in in our task force, rather consistently I have asked labour about their feelings about affirmative action, in particular trades groups, about training women in nontraditional occupations. I think it is fair to say that those principles have received no encouragement from the witnesses that we have had before us. I am wondering, in a province where we are close to full employment, whether or not you are having any kind of influence on the labour union movement; whether or not you are getting any support from any particular labour union group in the Province of Alberta.

Ms. Cooper: Yes we have talked to the labour unions. Unfortunately the equal opportunity program that is in force now in the Province of Alberta was so weak that when we questioned the Minister for Personnel Administration here in a meeting last March, and the woman who headed up the equal opportunity program for the province, we found that, although she had an excellent program, only 200 women had passed through it in a two-year period. So we were concerned then that the information was not being disseminated properly. We asked about the unions and their role in this and we saw it had been very, very weak. The unions had not taken the role to inform their own members. We also found that within the Alberta public service, for instance, managers have the option to let their employees know about programs and to encourage

[*Translation*]

quelques-unes des principales compagnies pétrolières œuvrant dans le nord) que l'on peut qualifier de plans d'action sociale, il existe des accords entre le gouvernement et les sociétés privées qui traitent, non de questions liées aux femmes, mais de sujets comme l'emploi des autochtones et de nombreux autres points d'ordre social dans le nord. Ce système fonctionne passablement bien. Après une certaine période de sensibilisation, la société se fixe des buts susceptibles de se réaliser, puis rend compte ensuite dans quelle mesure ils ont été effectivement atteints au bout d'une période de temps déterminée. Cela peut prendre du temps et je ne pense pas que ce soit pour demain car cette tâche requiert de nombreux encouragements. Ce que nous essayons de faire ici, c'est d'inciter les sociétés à tendre vers cette approche. Pour imposer cela, la seule façon d'y arriver serait, à mon avis, au moyen des actionnaires ou au travers des groupes d'intérêt.

M. McDermid: Sous la pression de l'opinion publique, plutôt qu'au moyen d'une loi.

Mme Collins: Je préférerais de loin la première solution.

M. McDermid: D'accord.

Mme Collins: Tout comme cette façon de faire, qui est fort répandue maintenant, lorsque les actionnaires sont en désaccord avec les décisions prises par leur société, ils se rendent aux assemblées générales et exercent les pressions voulues.

M. McDermid: D'accord, je vous remercie.

Le vice-président (M. Hawkes): Merci. Je présume que je combine à la fois les fonctions de président et d'interrogateur. J'aimerais aborder la question des droits de la personne dans une minute. Mais tout d'abord, en ce qui concerne les sous-groupes auxquels j'ai eu affaire dans notre comité, j'ai demandé aux syndicats ce qu'ils pensaient de l'action positive, en particulier aux groupes de métier, et plus spécialement de la formation des femmes à des travaux généralement faits par des hommes. Je pense qu'il est tout simplement juste de reconnaître que les témoins qui se sont présentés devant notre comité n'ont pas montré beaucoup de compréhension envers ces principes. Je me demande, dans une province où le chômage est quasiment inexistant, si vous pouvez avoir une quelconque influence sur le mouvement syndical ou si vous pouvez compter sur un appui quelconque de la part d'un syndicat particulier en Alberta.

Mme Cooper: Effectivement, nous nous sommes déjà entretenus avec les syndicats. Malheureusement, le programme albertain d'égalité d'accès à l'emploi était si faible que, lorsque nous avons interrogé le ministre de l'Administration du personnel lors d'une rencontre ici en mars dernier et la directrice du programme de la province, nous nous sommes aperçus, qu'en dépit d'un excellent programme, seulement 200 femmes en avaient bénéficié en deux ans. Nous nous sommes alors demandés si ce programme était bien connu de toutes les femmes résidant en Alberta. Nous nous sommes renseignés sur le rôle des syndicats et nous nous sommes aperçus qu'il était plus que faible. Les syndicats n'avaient pas pris soin d'informer leurs membres. Nous avons également découvert qu'au sein de la fonction publique albertaine, par exemple, les ges-

[*Texte*]

them to take them, especially if they are a week or two weeks long. We found many, many instances of women who came forward and said they knew nothing of the programs. There was no advertising of them. So, though it may be "affirmative action" it is not being implemented adequately, and unions are playing a very low key role. Again, I guess I should say that the history of public action in this province, to my knowledge, is very low. Albertans, traditionally, have not been involved in a lot of lobby on legislation. I think this is the role of women; women too in Alberta have not been out speaking for their rights; they have just accepted it.

Mr. Hawkes: Okay, thank you very much. You are the first witness, or the first group of witnesses to appear before us that have read the constitution act. Am I correct in that you have told me that? You have read the constitution act?

Ms. Cooper: I happened to see it on the last page of the *Herald* one day. I was throwing the paper out and ripped it out.

Mr. Hawkes: Okay, just to make you feel better, I was on the road all last week and it was the Calgary *Herald* last Saturday that gave me my first look at the constitution.

Ms. Cooper: That is right, same paper.

Mr. Hawkes: Okay. First question: your brief and your strong sense of the entrenchment—is that a concensus of your brief based on knowledge of what the constitution act, 1980 says or is it a principle that you are addressing here? A reality or a principle?

Ms. Cooper: I would say it is principle. The whole group has not read the Canada Act 1980. From my reading of it and what I read, it is not strong enough for women. I had the opportunity to talk to Doris Anderson two days ago and we did talk about the entrenchment of human rights. She really felt, too, that it was not strong enough. When the women meet in Ottawa on the constitution in the new year—the conference that has constantly been postponed—that will be one of the areas that they will really address themselves to—all Canadian women. It will be the entrenchment of human rights, and stronger wording for it.

• 2135

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Based on your own personal reading, can you tell me what you think it does do for women?

Ms. Cooper: On my own personal reading it states that women are equal under the law, and should be treated equally under the law.

How it is interpreted by various courts, whether it is the Supreme Court or the Queens Bench, or whatever, will be hard to tell. We have a Canadian Bill of Rights now, and it has not been interpreted adequately by the Supreme Court of Canada. We have a number of cases, one being The Stella Bliss case,

[*Traduction*]

tionnaires ont le choix d'informer ou non leurs employés de l'existence des programmes et de les encourager à les suivre, surtout s'ils ne durent qu'une ou deux semaines. Or, nous avons rencontré souvent, souvent, des femmes qui nous ont dit tout ignorer des programmes. Il n'y avait tout simplement aucune publicité pour les annoncer. Cela s'appelle peut-être de «l'action positive», ça n'est pas mis en vigueur de façon adéquate et les syndicats jouent de plus un rôle très effacé. De nouveau, je pense que l'intérêt du public envers les questions d'intérêt général a toujours été presqu'inexistant. Les Albertains, d'une façon générale, ne sont jamais beaucoup intervenu dans tout ce qui touche aux lois. Je pense que ce rôle appartient aux femmes: elles n'ont jamais en Alberta particulièrement revendiqué pour leurs droits, elles ont simplement acceptés la situation.

M. Hawkes: Merci beaucoup. Vous êtes le premier témoin ou le premier groupe de témoins à comparaître devant notre comité qui ayez lu le projet de Loi sur la constitution. Ai-je bien interprété vos paroles? L'avez-vous effectivement lu?

Mme Cooper: Je suis tombée un jour dessus, en dernière page du *Herald*. Je l'ai découpé dans le journal au moment où j'allais jeter celui-ci.

M. Hawkes: D'accord, juste afin de vous mettre plus à l'aise, j'étais à des audiences la semaine dernière et c'est le Calgary *Herald* de samedi dernier qui m'a permis de voir pour la première fois la constitution.

Mme Cooper: C'était bien le même journal.

M. Hawkes: D'accord. Première question: votre mémoire et votre profond respect pour l'enchâssement—cela est-il fondé sur votre connaissance de ce que dit la loi de 1980 sur la constitution—ou parlez-vous d'un principe? En d'autres mots, est-ce la réalité ou un principe?

Mme Cooper: Je pencherais plutôt pour le principe. Le groupe n'a pas, dans l'ensemble, lu la Loi de 1980 sur le Canada. D'après ce que j'ai pu en lire, les droits des femmes n'y sont pas bien définis. J'ai parlé il y a deux jours à Doris Anderson et nous avons discuté de l'enchâssement des droits de la personne. M^me^ Davidson était également d'avis que cette charte manquait de vigueur. Et quand les femmes se réuniront à Ottawa au début de l'année pour parler de la Constitution (réunion qui a constamment été remise), ce sera une des questions, elles vont vraiment s'attaquer, sera celle de l'enchâssement des droits de la personne et de sa présentation en termes beaucoup plus vigoureux.

Le vice-président (M. Hawkes): D'après vous, pourriez-vous nous indiquer ce que cette charte représente pour les femmes?

Mme Cooper: D'après ce que j'ai pu lire, elle proclame l'égalité des femmes devant la loi.

La façon dont l'interpréteront les diverses cours, que ce soit la Cour Suprême ou la Cour du Banc de la Reine, reste encore difficile à préciser. Il existe actuellement la Charte des droits de l'homme, mais la Cour Suprême ne l'a pas toujours interprété de façon adéquate dans nombre de cas, comme celui de

[*Text*]

and the Unemployment Insurance Act, in which it has not been interpreted adequately to what we felt was the intent of legislators in writing the act.

Now, I know you are going to argue with me that each province should probably have the right for each legislation; that scares me half to death. I think I would rather see human rights being left up to a Supreme Court, whether it be eight men or not, rather than to politicians who go from one whim to the next whim, according to the public opinion of the day.

Mr. McDermid: You can kick them out, and you cannot kick the Supreme Court out.

Ms. Cooper: I know that.

Mr. Hawkes: The constitution act as you read it, is it a stronger set of provisions in favour of women than the present Bill of Rights?

Ms. Cooper: No, it is not. It is weaker, but it applies to all Canadians, not just Canadians who are working under federal charters, whether it be banks or the CBC, or railway or whatever, and that has been the major problem for women.

Mr. Hawkes: In your view, after reading it, is there a possibility that in law, the Supreme Court of Canada, might rule it to be an illegal act to legislate for the provision of day care services, to legislate for affirmative action and all the other things that you have said.

Do you think the possibility exists that the Supreme Court of Canada, armed with the constitution act of 1980, might have to rule that all of those things which you want, are illegal.

Ms. Cooper: I am sorry, I do not know that answer. I am not a legal expert. I have heard mention that it is a possibility. I hope that when the Canada Act is passed, it will be so clearly worded that the Supreme Court will have to rule according to the wording of the act; that it cannot interpret it in another way.

Where we talk about day care, affirmative action programs, again that would have to be the wording. I leave it up to the legislators, who work with words, to make sure that what you really mean is clearly put down, so that there is no opportunity for the Supreme Court to misinterpret it.

Mr. Hawkes: The experience, I think, with bills of rights, and the United States as our next door neighbour, is that any set of words is difficult. The reason we have courts essentially, is to argue about words; whatever words this particular group of politicians in 1980 or 1981 might write down, then bind Supreme Court judges, because they have the power only to rule on the law, not the rightness or the wrongness of the situation, but only on the law.

Have you read the parts of this act that relate to further changes or, once it is repatriated, once this charter is put in. Are you familiar with the process that would have to be followed to create change?

Ms. Cooper: Are you referring to the amending formula?

[*Translation*]

Stella Bliss ou encore en ce qui a trait à la Loi sur l'assurance-chômage, en tout cas, pas dans l'esprit des législateurs quand ils l'ont rédigée.

Maintenant vous allez probablement prétendre que chaque province devrait pouvoir légiférer dans tout domaine. Je peux vous dire tout de suite que cette idée m'effraie au plus haut point. Je pense plutôt que la question des droits de la personne devrait être du ressort exclusif de la Cour Suprême, peu importe qu'elle compte en son sein huit hommes ou non, plutôt que d'être laissée aux politiciens qui changent continuellement d'avis, au gré de l'opinion publique.

M. McDermid: Vous pouvez peut-être renvoyer les politiciens, mais certainement pas les juges de la Cour Suprême.

Mme Cooper: Je le sais.

M. Hawkes: La loi sur la constitution, à votre avis, renferme-t-elle des dispositions plus favorables aux femmes, que la Charte actuelle des droits de l'homme?

Mme Cooper: Non. Cette loi est en réalité beaucoup plus faible. Mais elle concerne tous les Canadiens et pas seulement ceux qui travaillent sous l'emprise de chartes fédérales, que ce soit pour les banques, Radio-Canada, les chemins de fer ou autres, ce qui a toujours constitué le principal obstacle auquel ont à faire face les femmes.

M. Hawkes: Après avoir lu ce documment, avez-vous l'impression que la Cour Suprême du Canada serait susceptible de décider qu'il est illégal de légiférer en matière de prestation de garderies, d'action positive et de tous les autres points que vous avez soulevés?

Pensez-vous qu'une telle éventualité puisse se produire et que la Cour Suprême du Canada, en se référant à la Loi de 1980 sur la constitution, puisse décider que toutes ces choses que vous voulez, sont illégales?

Mme Cooper: Je regrette, mais je l'ignore. Je ne suis pas juriste, mais j'ai entendu parler de cette possibilité. J'espère seulement, qu'une fois la loi sur le Canada adoptée, elle sera couchée en termes si clairs et précis que la Cour Suprême s'y pliera et ne pourra pas l'interpréter de façon différente.

Quand nous discutons de garderies, de programmes d'action positive, il faut se référer aux mots. Je laisse le soin aux législateurs d'en assurer la rédaction d'une façon claire, précise et telle que la Cour Suprême ne pourra pas commettre d'erreur d'interprétation.

M. Hawkes: Comme on a pu le constater chez nos voisins du sud, comme chez nous avec notre Charte des droits de l'homme, la rédaction d'un texte n'est pas une tâche facile. La raison d'être essentielle des cours de justice est de débattre des mots. Peu importe les mots que ce groupe de politiciens utilisera en 1980 ou en 1981, les juges de la Cour Suprême devront s'y plier, car ils ne peuvent juger que d'après la loi et non sur la justesse ou l'inexactitude d'une situation.

Avez-vous parcouru la partie de la loi qui traite de changements ultérieurs, une fois que la Constitution sera rapatriée et que cette charte y sera enchâssée? Et êtes-vous au courant du processus à suivre pour effectuer des changements?

Mme Cooper: Parlez-vous de la formule d'amendement?

[*Texte*]

Mr. Hawkes: Yes.

Ms. Cooper: Yes, I am aware, and I think I understand what you are trying to say: the role of the Atlantic provinces and the western provinces versus central Canada. I have not really thought about that. Maybe we will address ourselves to it in the future then. We will give it a great deal of thought.

I understand your concern. Fortunately I have lived in most provinces across Canada. I do not feel myself to be, maybe, a westerner as you do, but a Canadian. I certaintly understand the sympathies of westerners; I too came here for milk and honey. I do understand the gripe that is common here in western Canada; I faced it myself; except, I believe it is a strong nation, and I would like to see us talk about all Canadians, not just westerners.

• 2140

Mr. Hawkes: You share my concern. I would like to see us have a federated nation in which each of us has the power to express himself clearly, to work together and to create change; but, you know, I think it is a serious business to make a representation to a committee of Parliament. All of us, I think, are feeling a little pushed because we just became aware of the constitution act last Thursday evening. I got mine Saturday night; you got yours when you were throwing the newspaper away.

It needs to be studied in the context. We do not know, when we pass this act, which amending formula will prevail, but the softest one requires a group of politicians in Ottawa to approve of a change and politicians in seven legislatures to approve of a change. That is a pretty serious undertaking, and I suggest to you a great deal more difficult than the inflexible Alberta government, that you talk about. In some ways at least you can approach them. A Supreme Court's judge you had better not, except in the most formal of circumstances, and therein lies an essential difference that I would urge you to consider, and perhaps communicate with us the conclusions of that consideration, because it is a serious time, and it is a serious issue.

Ms. Cooper: Just to follow up on that, the Social Issues Committee is conducting a public forum on the constitution on November 3rd. We have asked two federal experts on the entrenchment of rights and family law, as well as two provincial experts to come and speak at a public forum, and hopefully that was an attempt to inform ourselves.

Also, Mary and I happen to be on the executive of a group called the Alberta Women for Constitutional Change. We are a coalition of over twenty women's groups, and we have received $60,000 from the Alberta Law Foundation in August to conduct workshops throughout the province on how the constitution affects Alberta women, and what impact it will have on their lives.

As far as we know, we are the only group in Canada to receive funding for such a program, and we hope we will

[*Traduction*]

M. Hawkes: Oui.

Mme Cooper: Je suis au courant, et, je crois comprendre votre pensée: le rôle des provinces de l'Atlantique et de l'Ouest vis-à-vis des provinces du Canada central. Peut-être nous attaquerons-nous à cette question plus tard. Dans ce cas, nous l'étudierons avec soin.

Je comprends vos soucis car j'ai moi-même heureusement et vécu dans la plupart des provinces de ce pays. Je ne me sens pas comme une personne de l'Ouest, comme vous, mais comme un Canadien. Cela ne m'empêche pas de comprendre les intérêts des gens de l'Ouest; moi aussi, je suis venue ici pleine d'espoir. Moi aussi, je comprends les problèmes des gens de l'Ouest; j'y ai fait face moi-même. Seulement, je crois que le Canada est une nation forte et j'aimerais que nous parlions ici de tous les Canadiens et pas seulement des gens de l'Ouest.

M. Hawkes: Vous partagez mon point de vue. J'aimerais que nous formions ici une nation fédérée dans laquelle chacun aurait le droit de s'exprimer clairement, de travailler ensemble et d'apporter des changements; mais vous savez, je pense que c'est une sérieuse démarche que d'aller faire des représentations devant un comité du Parlement. Je pense que nous avons tous ce sentiment d'être un peu bousculés, parce que nous n'avons vraiment pas connaissance de la loi sur la Constitution que jeudi soir. J'ai eu ce texte en mains samedi soir. Vous avez eu le vôtre quand vous avez jeté votre journal.

Il faut le replacer dans son contexte pour l'étudier. Nous ne saurons pas encore, au moment où nous adopterons cette loi, quelle formule d'amendement prévaudra, mais même si elle est la plus souple, il faudra que des politiciens d'Ottawa se mettent d'accord et approuvent ce changement et que d'autres politiciens représentant sept législatures provinciales en fassent autant. C'est une entreprise pour le moins sérieuse, je dirais même beaucoup plus difficile que le problème posé par l'inflexibilité du gouvernement de l'Alberta dont vous avez parlé. Sous certains rapports, au moins, vous pouvez les approcher. Ce n'est pas à conseiller avec un juge de la Cour suprême sauf dans des cas très officiels. Nous avons là une différence essentielle sur laquelle je vous invite à réfléchir et peut-être à nous communiquer le résultat de vos réflexions, parce que le moment est grave, tout comme la question.

Mme Cooper: Justement, à ce propos, le Comité des questions sociales tiendra une assemblée publique sur la constitution le 3 novembre. Nous avons invité deux experts fédéraux de la question de l'enchâssement des droits de la personne et du droit de la famille, de même que deux experts provinciaux, à prendre la parole lors d'une assemblée publique. Nous avons fait cet effort pour nous informer.

De plus, il se trouve que Mary et mois sommes des membres de l'exécutif d'un groupe appelé Alberta Women for Constitutional Change. C'est une coalition de plus de vingt groupes de femmes et nous avons reçu 60 000 dollars de la Alberta Law Foundation (Fondation de droit de l'Alberta) en août pour mener des ateliers dans toute la province et étudier comment la constitution touche la femme de l'Alberta et quelles répercussions elle aura sur leur vie.

Pour autant que nous le sachions, nous sommes le seul groupe au Canada à recevoir des fonds pour un projet de la

[*Text*]

provide an opportunity for Albertans to come forward and understand the constitution.

The federal government has not provided an opportunity for public forum yet, and you are asking me now about an amending formula, and all this. I do not have the opportunity to learn. I do not go to university; I do not have a chance to talk around coffee, or bridge about the constitution.

Mr. Hawkes: We would be pleased, if you communicate with my office, to send you copies of everything that comes in, is the most nonpartisan fashion that we can muster.

Ms. Cooper: That Warren Allmand has read as well.

Mr. Hawkes: I think you missed our last witnesses this evening. They finished about 7.30, but I was sitting here. The lady that testified, I think in an eloquent fashion, made a plea for employment for herself and all the native women like her. At one point she couched it in the terms of having preference relative to Vietnamese refugees. She felt that the services provided for the refugees and the employment opportunities for them were greater than the services provided to her, that they got preference over her. I was sitting here wondering whether or not that is a Supreme Court Justice problem to solve for us, or whether the political process with its imperfections, at least provides the opportunity for her to acquaint somebody with the fact that there is a problem. For her to get that problem to the Supreme Court of Canada, I suggest, would be impossible.

• 2145

Ms. Cooper: I think you as a politician should be ashamed of yourself, because you know very well that you signed the convention on the elimination of discrimination at the UN, and you have blatant discrimination against Indian women in the Indian Act of Canada. The fact that you, whether Conservative, NDP or Liberal, have not eliminated that discrimination against Indian women is abhorrent to all women across Canda. Why you do not take action on it immediately, is beyond us. To talk about Indian women versus immigrant women is a terrible problem, but I would like to see that it does not have to go to the Supreme Court of Canada. It has to go to the House of Commons, and be passed quickly, so that Indian women have the same status as Indian men, married or not married.

The Chairman: I could deal with that right now too, but you have gone on for a long while. I might say, the reason is a very good one. If you amend the Indian Act, as has been suggested, you could double or triple the Indian population in Canada. Right now, the budget for Indian matters is relatively low. Actually you would be taking a poverty situation and dividing it by three or four. What the National Indian Brotherhood and others are saying is: fine, amend that section of the act, but when you do it, triple and double the budget, triple and double the reserve lands, triple and double the resources available to the Indian people. What you have is a situation with a whole lot of new status Indians who have the full right to go on a reserve, to demand housing, to demand all the services that

[*Translation*]

sorte et j'espère que nous pourrons donner aux Albertains l'occasion de se manifester et de comprendre la constitution.

Le gouvernement fédéral n'a pas encore organisé d'assemblées publiques et vous me posez des questions sur la formule d'amendement et tout cela. Je n'ai pas l'occasion d'apprendre. je ne vais pas à l'université. Je n'ai pas la chance de discuter de la constitution devant un café ou à une partie de bridge.

M. Hawkes: Nous serons heureux, si vous communiquez avec notre bureau, de vous envoyer toute la documentation la plus impartiale que nous pourrons trouver.

Mme Cooper: Que Warren Allmand aura également lue.

M. Hawkes: Je pense que vous n'avez pas entendu nos derniers témoins ce soir. Ils ont terminé leur témoignage vers 7 h 30. La dame qui a pris la parole, avec éloquence je crois a demandé qu'on lui donne, à elle et à toutes les autochtones, la chance de travailler. Elle a même dit à un certain moment qu'on devrait leur accorder la priorité par rapport aux réfugiés vietnamiens. Elle a le sentiment que ces services offerts aux réfugiés et leurs chances de trouver un emploi sont meilleures que dans son cas, qu'ils ont la priorité par rapport à elle. J'étais assis là à me demander si ce problème relève de la Cour suprême ou si notre appareil politique, malgré ses imperfections, lui donne au moins l'occasion d'exprimer son point de vue, de faire connaître le problème. Je pense qu'il est impossible pour elle de saisir la Cour suprême de ce problème.

Mme Cooper: Je pense que comme politicien, vous devriez avoir honte, car vous savez très bien que vous avez signé la convention des Nations Unis sur l'élimination de la discrimination et vous faites preuve de discrimination flagrante à l'endroit des Indiennes, dans le texte même de la Loi sur les Indiens. Que vous soyez conservateur, néo-démocrate ou libéral, le fait que vous n'ayez pas éliminé la discrimination à l'égard des Indiennes est une insulte à toutes les femmes du Canada. Que vous ne preniez pas immédiatement des mesures pour corriger la situation, cela nous dépasse. C'est terrible que nous en soyons rendus à comparer la femme indienne à l'immigrante, mais je n'aimerais pas que cela aille jusqu'en Cour suprême. Cette question est l'affaire de la Chambre des communes et elle doit être réglée rapidement pour que ces Indiennes aient le même statut que les Indiens, qu'elles soient mariées ou non.

Le président: Je pourrais traiter de cette question dès maintenant, mais vous en parlez déjà depuis un bon bout de temps. Les motifs, je dois dire, sont valables. En effet, si vous modifiez la Loi sur les Indiens, comme cela a été suggéré, vous pourriez doubler ou tripler la population indienne du Canada. A l'heure actuelle, le budget des Affaires indiennes est relativement réduit. Vous vous trouveriez en fait à prendre une situation de pauvreté et à la tripler ou la quadrupler. Ce que la Fraternité nationale des Indiens et d'autres groupes disent est parfait, c'est-à-dire, d'accord, modifiez cet article de la Loi, mais en faisant cela, vous devez doubler et tripler le budget, le nombre de réserves et les ressources mises à la disposition des Indiens. Nous aurions alors tout un nouveau groupe d'Indiens

[*Texte*]

status Indians have. That is the problem that has not been resolved. It is both a federal and a provincial problem, because lands now are under provincial governments, and to get the additional reserve lands, you would have to get them from the provinces. So what the Minister has done—it has partly been resolved because they have introduced a provision now that any Band that wishes to have it amended with respect to them can have it amended, but it is a much more complicated thing. By the way, Mrs. Scout was not asking for that herself, she was asking for other things. It is not our task to debate with the witnesses that come here. It is for you to tell us what you think and for us to think about it, so I am not going to debate that issue.

I had some questions, but you have dealt with nearly every one of them in your briefs and in your answers to the other questions. All I want to say to you is what we have been saying to other people and other witnesses that have come before us: if you have additional remarks, or additional suggestions, you should feel free to send them to us by mail, to me, as Chairman of the Committee, or to the Clerk of the Committee, and they will be distributed and considered with the evidence you have given tonight.

Ms. Cooper: Wonderful. We would like to send a paper that we have prepared on the effect of computerization on women's participation in the work force.

Because of the hour, and other presentations to follow us, we will include this in our written brief and we will have a written brief to you. Thank you very much for this opportunity.

The Chairman: Fine. On the amendment of course—I was unfortunately outside when you and Jim were discussing the bill of rights—I take, from what I understand, quite a different view than Jim; I do not want to talk for John. I thought I understoo him, but I misunderstood him this afternoon, so, we may also disagree. If you want an amendment to the charter of rights, I would be pleased to take care of that as well, on women's rights, you know, if you want to strengthen—I will amend it with respect to—also Indians, the handicapped and language rights. Thank you very much.

Ms. Cooper: Thank you.

The Chairman: The next witnesses are Dr. Krueger and Dr. Barton from the University of Calgary. Dr. Krueger is the Academic Vice-President, and Dr. Barton is the Dean of Engineering. They have given us briefs which were distributed on the table during the supper hour. One is a short one from Dr. Barton, and it looks like that, then there is a more complete one from Dr. Krueger. Dr. Krueger and Dr. Barton, you may proceed and just identify yourselves when you are speaking.

[*Traduction*]

inscrits qui auraient pleinement le droit d'habiter sur une réserve, de demander un logement et tous les services actuellement assurés aux Indiens inscrits. Voilà le problème qui n'a pas été résolu. Et c'est un problème à la fois fédéral et provincial, car ces terres sont de compétence provinciale et pour accroître les réserves, il faut passer par les provinces. Le Ministre a partiellement résolu le problème en faisant inclure dans la Loi une disposition qui permet désormais à toute bande qui le désire de faire modifier la Loi en ce qui la concerne; mais il s'agit d'une tâche nettement plus compliquée. Au fait, M^me^ Scout elle-même ne demandait pas cela. Elle demandait autre chose. Il ne nous appartient pas de discuter avec les témoins qui se présentent ici. C'est à vous de nous exprimer votre point de vue et à nous d'y réfléchir. Aussi, je ne discuterai pas de la question.

J'avais d'autres questions, mais vous les avez presque toutes abordées dans vos mémoires et dans les réponses que vous avez données à d'autres questions. Tout ce que je tiens à vous dire, c'est ce que nous avons déjà dit à d'autres personnes et d'autres témoins qui se sont présentés ici: si vous avez d'autres remarques ou suggestions à formuler n'hésitez pas à nous les communiquer par la poste, soit à moi-même, en tant que président du Comité ou au secrétaire du Comité. Nous les diffuserons et les étudierons en même temps que le témoignage que vous nous avez donné ce soir.

Mme Cooper: Parfait. Nous aimerions en effet vous envoyer un document que nous avons préparé sur les répercussions de l'informatisation sur la participation des femmes à la main-d'œuvre.

Il se fait tard et comme nous devons entendre d'autres témoignages, nous allons inclure la question dans le mémoire que nous allons rédiger et dont nous vous ferons tenir copie. Je vous remercie beaucoup de nous donner cette occasion.

Le président: Très bien. En ce qui a trait à la modification, j'étais malheureusement absent lorsque vous et Jim avez discuté de la Charte des droits. D'après ce que je peux voir, Jim et moi ne sommes pas du tout du même avis. Je ne sais pas ce que John en pense et je ne veux pas parler pour lui. Je pensais avoir compris son point de vue; cela n'a pas été la même chose cet après-midi et il se peut que lui et moi soyons également en désaccord. Si vous voulez que l'on modifie la Charte des droits, je veux bien m'en occuper aussi, pour ce qui est des droits de la femme, vous savez, si vous voulez les renforcer, je vais la modifier également pour les Indiens, les personnes handicapées. Et aussi dans le cas des droits linguistiques. Merci beaucoup.

Mme Cooper: Merci.

Le président: Les prochains témoins sont MM. Krueger et Barton de l'Université de Calgary. M. Krueger est vice-président des Affaires universitaires et M. Barton, doyen de la faculté du génie. Ils nous ont présenté des mémoires qui ont été distribués à la table pendant le dîner. Celui de M. Barton est assez court. Celui de M. Krueger est plus élaboré. MM. Krueger et Barton, à vous la parole. Je voud demanderais cependant de vous identifier.

[*Text*]

• 2150

Mr. P. Krueger (Academic Vice-President, University of Calgary, Calgary, Alberta): I am Peter Krueger, I am the Academic Vice-President of the University of Calgary.

Mr. Chairman, our brief has been prepared with special reference to the university sector in Alberta. Since you have copies of our material for your leisurely perusal, I will only draw your attention to a few highlights in this oral presentation. My colleague, the Dean of Engineering, will want to make some specific remarks with respect to the engineering problems of the engineering profession and our role with respect to the education of engineers.

The national perspective on post-secondary education has not been emphasized for at least 15 years and in the meantime certain regional problems have overtaken the ability of individual provinces, even Alberta, to meet essential Canadian market and production requirements. If Alberta is to manage the unprecedented growth, now seen as inevitable, serious national attention must be paid to the question of the availability of highly skilled professionals.

The universities have certainly been attempting to meet this challenge. For example, the University of Calgary this fall has a record all-time high enrolment, but it should also be recognized that many professional faculties at the universities in Alberta have reached their capacity. It should be noted that the university's perspective on employment is not that of a manpower training centre. We consider that trained individuals can only be employed in the narrow areas in which they are trained to meet today's problems. The goals of university education is to produce graduates who can respond to the changing demands and who will be able to cope with tomorrow's problems which cannot be identified today.

We now have various forecasts of shortages of thousands of engineers, accountants, chemists, geo-physicists and school teachers.

In addition we submit that business education in Canada is under-developed. Our failing ability to compete in international markets has been attributed, in part, to inadequate numbers of trained managers in all parts of our economy. We submit that management education and research should be designated a priority national concern and that strategic grants be made both to increase the supply of qualified professors and to expand management programs across the country.

For some time considerable attention has been focused on the problem of the so-called under-employment of university

[*Translation*]

M. P. Krueger (vice-président aux Affaires universitaires, université de Calgary, Calgary, (Alberta)): Je m'appelle Peter Krueger et je suis vice-président aux Affaires universitaires de l'université de Calgary.

Monsieur le président, nous avons préparé notre mémoire en tenant particulièrement compte du secteur universitaire en Alberta, et comme vous en avez déjà des copies que vous aurez tout le loisir d'étudier, je me limiterai dans mon exposé oral à attirer votre attention sur quelques points saillants. Mon collègue, le doyen de la faculté du génie voudra sans doute faire certains commentaires précis sur les problèmes inhérents au génie et sur notre rôle face à la présentation des ingénieurs.

La vue d'ensemble, à l'échelle nationale, de l'éducation post-secondaire n'a pas fait l'objet d'un examen en profondeur depuis au moins 15 ans. Dans l'intervalle, certains problèmes régionaux ont dépassé les compétences des provinces, y compris l'Alberta, qui n'arrivent plus à satisfaire les besoins fondamentaux du Canada en matière de marchés et de production. Si l'Alberta doit faire face à l'essor sans précédent qui est aujourd'hui considéré comme inévitable, il va falloir que dans l'ensemble du pays, nous nous penchions sérieusement sur la question de la disponibilité de professionnels hautement qualifiés.

Il n'y a pas de doute que les universités se sont efforcées de répondre à ce défi. Par exemple, l'université de Calgary a connu cet automne un taux d'inscription encore jamais vu; il faut cependdant reconnaître que de nombreuses facultés professionnelles dans les universités albertaines ont déjà atteint les limites de leurs capacités à ce chapitre. Je vous ferai remarquer que l'université ne perçoit pas le problème de l'embauche de la même manière qu'un centre de formation de la main-d'œuvre. Nous sommes d'avis qu'une personne qui a reçu une formation donnée ne peut être embauchée que dans les quelques secteurs limités pour lesquels elle a la formation voulue, afin de faire face aux problèmes d'aujourd'hui. Le but de la formation universitaire est de produire des diplômés qui peuvent s'adapter aux fluctuations de la demande et qui seront capables de faire face, demain, à des problèmes que nous ne pouvons prévoir aujourd'hui.

Nous sommes actuellement en mesure de prévoir qu'il manquera de milliers d'ingénieurs, de comptables, de chimistes, de géophysiciens et de professeurs.

De plus, nous sommes d'avis que la formation commerciale au Canada est insuffisante. Notre incapacité de plus en plus grande à rivaliser sur les marchés internationaux a été attribuée, en partie, au trop faible nombre de gestionnaires ayant la formation voulue, et ce, dans tous les secteurs de notre économie. Nous croyons que la formation et la recherche en matière de gestion devraient être élevées au rang de priorité nationale et qu'il faudrait offrir, dans des secteurs choisis, des subventions, tant pour accroître le nombre de professeurs qualifiés que pour étendre à l'ensemble du pays les programmes de gestion.

Depuis quelques temps déjà, le soi-disant problème des diplômés embauchés en dessous de leurs aptitudes fait l'objet

[*Texte*]

graduates, and this has generated a very dangerous myth. The national advertising scheme of the Department of Employment and Immigration concerning their new technology employment programs continues to spread this myth to students, parents and employers in areas where such misinformation may not be countered. On 30 September there was an advertisement in the *Calgary Herald* and today on 8 October in the *Gauntlet*, which is the University of Calgary student newspaper, and I have provided a copy of this advertisement for you as attachment 1 to our brief. The heading is "George has a degree in marine biology and a job driving a cab." The unemployment rate for degree holders in Alberta is virtually zero. However, talented students outside the major cities may have little direct sense of that fact and may be unnecessarily swayed by advertising such as that to which I am referring.

The matching of educational programs and subsequent jobs is often an inefficient process. It has been indicated that something like 5,000 engineering graduates may be required to fill 3,000 engineering positions because engineers often enter other activities. The follow-up of the graduating class of 1976, however, when reported last month by Statistics Canada, indicates that fully 85 per cent of university graduates were satisfied with their employment. At worst those employed in fields not related to their undergraduate training still show a 70 per cent level of satisfaction with their jobs.

• 2155

Co-operative eduation, that is the integration of industrial or business experience with studies on campus, provides an alternative framework for developing skilled manpower. An important service could be rendered to both students and employers if co-op programmes could be expanded further, using a system of, perhaps, special tax incentives or direct funding programs through the federal research councils.

I provided for the members of the task force another document, called *Alberta Demographics and the Universities*. I can summarize that very quickly by pointing out the great concern we have to note that the percentage of high school students who do continue on to university in Alberta has been dropping at an alarming rate over the past decade.

In 1970 the full-time university enrolment in this Province was 15.2 per cent of the population of the 18 to 24 year-old age bracket.

In the decade from 1970 it has dropped from 15.2 per cent down to 10.4 per cent, and is now well below the national average.

It would appear that many young people are going directly into the attractive labour force as nonprofessional employees. This is a loss of opportunity for them, and it could have profound implications for the nation as a whole.

One could say that perhaps Canada's basic pool of potential engineers and geologists has been tapped to the limit; that the

[*Traduction*]

d'une attention toute particulière et cela a créé un mythe extrêmement dangereux. Le plan du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour faire connaître à l'échelle nationale ses nouveaux programmes de technologie continue à répandre ce mythe chez les étudiants, les parents et les employeurs dans des régions où il est impossible de prouver la fausseté de ces informations. J'ai pris connaissance d'une annonce parue le 30 septembre dans le *Calgary Herald* et le 8 octobre, c'est-à-dire aujourd'hui, dans le *Gauntlet*, le journal des étudiants de l'université de Calgary. J'en ai joint une copie au mémoire que je vous présente, à titre d'annexe I. L'annonce est intitulée «George a un diplôme en biologie marine et un emploi comme chauffeur de taxi». Le taux de chomage chez les diplômés albertains est presque nul. Mais il se peut que les étudiants prometteurs qui vivent en dehors des grandes villes n'aient pas directement conscience de ce fait et qu'ils soient indûment influencés par le genre d'annonce dont je vous ai parlé.

Il est souvent vain d'essayer de faire correspondre programmes d'enseignement et possibilités d'emplois. On a dit qu'il faut parfois quelque 5 000 ingénieurs diplômés pour combler 3 000 postes d'ingénieur parce qu'il arrive souvent que des ingénieurs s'orientent vers d'autres sphères d'activité. Le rapport présenté le mois dernier par Statistique Canada sur la promotion de 1976 indique qu'au moins 85 p. 100 des diplômés universitaires sont heureux de leur emploi. Et 70 p. 100 de ceux qui travaillent dans des domaines non reliés à leur formation secondaire se disent satisfaits de leur situation.

L'éducation coopérative, c'est-à-dire l'intégration de l'expérience industrielle ou commerciale aux études, fournit un autre cadre pour la formation de la main-d'œuvre qualifiée. Ce serait rendre un fier service tant aux étudiants qu'aux employeurs si nous pouvions étendre davantage les programmes coopératifs, en faisant appel par exemple à un système de stimulants fiscaux ou à un programme de financement direct par le biais des conseils de recherche fédéraux.

J'ai soumis aux membres du Comité un autre document intitulé «Alberta Demographics and The Universities». Je peux le résumer brièvement en vous disant la grande inquiétude que nous cause la chute alarmante ces dix dernières années du pourcentage d'étudiants du secondaire qui s'inscrivent à l'université en Alberta.

En 1970, l'inscription à plein temps aux cours universitaires dans cette province représentait 15,2 p. 100 de la population dont l'âge se situait entre 18 et 24 ans.

Dans les dix années qui ont suivi, ce pourcentage est tombé à 10,4 p. 100. Il se situe maintenant bien en-deça de la moyenne nationale.

Il semble donc que de nombreux jeunes se laissent directement attirer par le marché du travail avant d'avoir acquis une formation professionnelle. Ils gaspillent là une chance unique et cela pourrait avoir de profondes répercussions sur la nation tout entière.

D'aucuns pourraient dire que le vivier d'ingénieurs et de géologistes en puissance dont dispose le Canada a été exploité

[*Text*]

supply of talented candidates is at its peak. However, I believe it is more correct to sayt that the supply has only been tapped by about half, and I say that because we are not attracting enough women into these professional areas.

Although the percentage of female students at the University of Calgary is slowly rising, and is now up to 44 per cent, only about 6 or 8 per cent of engineering graduates are women.

We would recommend a national program of publicity and advertising to encourage female participation, especially in areas like engineering, geology and geophysic.

The real problem in attempting to design university programs which meet projected manpower requirements is that there are no reliable projections of manpower needs, and I am talking here about planning in an area where the time horizon is fairly long. I think about four years for a baccalaureate degree, plus perhaps two years of experience leading to professional certification of some sort, or alternatively, two years of post-graduate work for a masters degree, or maybe four or more years of post-graduate work following a baccalaureate degree obtain a doctoral qualification. We are talking, therefore, about six or eight or more years of educational experience.

Over recent years, agencies such as the National Research Council, the Canadian Engineering Manpower Council of the Canadian Council of Professional Engineers, the Technical Services Council, have all been unable to provide reliable projections of demand for engineering graduates.

Now, this task force is undoubtedly going to compile a lot of important facts, opinions and suggestions about the need for highly qualified manpower, and manpower problems in general. However, one must wonder how serious the federal government is about identifying and meeting the employment opportunities for the eighties, when it is concurrently reducing systematic national information sources, rather than building viable systems of management information, which could be vital for manpower planning. I am talking here about the budget cuts at Statistics Canada. There are vital links between higher education and employment, and we feel these are being ignored by budget cuts.

The Chairman: The job vacancy survey.

Dr. Krueger: Yes. In general, we believe that there is almost no agency other than a federal government agency that has such a clear overview and, perhaps, a national mandate to step in when provincial groups and private groups, like the industrial sector are really not able to get an over-all view. I am still enough of a Canadian to consider that our manpower pool is really a national manpower pool, given the mobility of the Canadian population.

[*Translation*]

à la limite de ses capacités, que le nombre de candidats talentueux a atteint un sommet. Je pense cependant qu'il est plus exact de dire que ce bassin n'a été drainé qu'à moitié, à peu de choses près, et je dis cela parce que nous n'attirons pas suffisamment de femmes dans ces secteurs professionnels.

Même si le pourcentage d'étudiantes à l'Université de Calgary s'accroît lentement, elles représentent actuellement 44 p. 100 du nombre total d'étudiants—seulement 6 ou 8 p. 100 des diplômés en génie sont des femmes.

Nous serions en faveur d'une campagne nationale de publicité pour encourager la participation des femmes, particulièrement dans des sphères comme le génie, la géologie et la géophysique.

Nous ne disposons d'aucune projection fiable qui nous permettrait de déterminer les besoins futurs en main-d'œuvre, et c'est là le véritable problème auquel nous faisons face lorsque nous essayons de concevoir des programmes universitaires en fonction de ces besoins. Je parle ici de planification dans un secteur où les projections doivent se faire sur un assez long terme. Je pense par exemple à quatre années d'étude pour l'obtention d'un baccalauréat, auxquelles s'ajouteraient disons deux autres années d'expérience du travail menant à un certificat professionnel quelconque, ou encore deux années de travail post-universitaire pour l'obtention d'une maîtrise, ou même quatre années ou plus de travail après le baccalauréat pour l'obtention d'un doctorat. Nous parlons donc de six ou huit années de formation professionnelle, et peut-être davantage.

Ces dernières années, des organismes comme le Conseil national de recherche, le Conseil canadien de la main-d'œuvre en génie du Conseil canadien des ingénieurs professionnels et le Conseil de placement professionnel ont tous été incapables de fournir des projections fiables sur la demande d'ingénieurs diplômés.

Cela dit, il ne fait aucun doute que ce Comité recueillera toute une série d'opinions, de suggestions et de faits importants sur les besoins en main-d'œuvre qualifiée et sur les problèmes de main-d'œuvre en général. Il est cependant permis de s'interroger sur le sérieux des efforts déployés par le gouvernement fédéral pour recenser et satisfaire les beoins en main-d'œuvre des années 80, si l'on songe qu'il réduit en même temps les sources nationales officielles d'information à ce sujet, plutôt que de créer des systèmes viables d'information de gestion qui pourraient être indispensables à la planification de la main-d'œuvre. Je fais référence ici aux réductions budgétaires imposées à Statistique Canada. Il y a des liens vitaux entre éducation supérieure et emploi et nous avons le sentiment que les coupures budgétaires font fi de ces liens.

Le président: L'enquête sur les postes vacants.

M. Krueger: Oui. En somme, nous croyons qu'il n'y a pratiquement aucun organisme, autre qu'un organisme fédéral, qui ait une vue d'ensemble si claire de la situation et, peut-être qui dispose d'un mandat national qui lui permette de prendre les choses en main lorsque des groupes provinciaux et privés, comme le secteur industriel, ne sont vraiment pas capables de mesurer toute l'ampleur du problème. Je suis encore suffisamment Canadien pour penser que notre vivier de main-d'œuvre

[*Texte*]

• 2200

Universities are looked upon as sources of highly skilled manpower; they are also the employers of highly skilled manpower, and herein we have a paradox. We need highly qualified, highly trained manpower at the present time to develop certain programs to produce more highly skilled manpower that is needed in the Canadian economy. However, the current opportunities in private industry and in business make it really next to impossible to attract and to hold personnel of the quality that is required to mount precisely those programs and to expand those programs that are designed to meet the now known shortages. Professorial salaries, for example, have lagged well behind those paid to similarly qualified professionals in the industrial sector.

In this city it is now virtually impossible to hire a computer science specialist for a university teaching position as it is a city which is recruiting world-wide for computer professionals. It is virtually impossible to hire a geologist or a geophysicist for a university teaching position in a city which has the second highest concentration of geophysicists in the world, and was able to find only half the required new graduates last year. We cannot hire chemistry technicians in a city where technical salaries are the highest in the nation. We cannot compete with the industrial sector, and as the increasing attractiveness of employment in the private sector draws away the university's most talented members, the ability of the university to meet its responsibilities will become progressively more limited, and that is the paradox to which I was referring.

Finally, the range of federal employment programs with regard to university education is, of course, limited, but I want to go on record as pointing out the excellent recent examples of the Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada. I am talking here about the recently instituted NSERC programs, which established a special category of university research fellowships, and university and industry undergraduate summer research awards, to attempt to attract particularly more of the young people into professional careers at that point in their life when they are weighing going into engineering, going into the profession of chemistry versus dropping out and going into some other form of more immediate employment.

I really wonder, Mr. Chairman, whether it is possible within a decade to turn this thing around. I doubt it when you are talking about people who, by and large, hold masters or doctoral degrees. I think what we are probably going to have to do sooner or later is to review the policies that we have with respect to immigration, to see if we cannot meet, in the short term at least, some of the manpower requirements we are facing, with professionals that are now residing in other countries.

[*Traduction*]

est vraiment national, compte tenu de la population canadienne.

Les universités sont considérées comme des sources de main-d'œuvre hautement qualifiée; elles sont également employeurs de main-d'œuvre hautement qualifiée. Nous avons là un paradoxe. Nous avons en effet besoin actuellement d'un personnel très qualifié et disposant de la formation voulue pour produire davantage de main-d'œuvre hautement qualifiée dont l'économie canadienne a besoin. Mais il se trouve qu'en raison de la situation actuelle dans l'industrie privée et dans le secteur commercial, il est pratiquement impossible d'attirer et de garder des employés ayant les compétences voulues, pour justement créer ces programmes et étendre ceux qui ont déjà été conçus pour répondre aux pénuries actuelles. Les salaires des professeurs, par exemple, accusent un retard sérieux sur ceux versés à des professionnels ayant les mêmes compétences, mais œuvrant dans le secteur industriel.

Il est pratiquement impossible aujourd'hui dans cette ville, d'engager un spécialiste de l'informatique à un poste de professeur à l'université, car c'est une ville qui recrute des informaticiens à l'échelle mondiale. Il est aussi pratiquement impossible de trouver un géologiste ou un géophysicien pour occuper un poste de professeur à l'université, et cela dans une ville où la concentration de géophysiciens est la deuxième en importance à l'échelle mondiale et qui, l'an passé, n'a pu trouver que la moitié des nouveaux diplômés dont elle a besoin. Nous ne pouvons recruter de techniciens en chimie dans une ville où les salaires versés aux techniciens sont les plus élevés dans tout le pays. Nous ne pouvons concurrencer le secteur industriel et comme les membres les plus talentueux de l'université sont de plus en plus attirés par le secteur privé, l'université sera de moins en moins en mesure de s'acquitter de ses responsabilités, et c'est là le paradoxe dont je vous ai parlé.

Enfin, la gamme des programmes d'emploi du fédéral, en ce qui concerne la formation universitaire, est naturellement limitée. Cela dit, je tiens néanmoins à attirer officiellement l'attention de tous sur les excellents exemples donnés récemment par le Conseil canadien de recherches en sciences naturelles et en génie. Je me reporte ici au programme que vient de créer le Conseil pour établir une catégorie spéciale de bourses de recherche universitaire et de bourses de recherche accordées l'été aux étudiants non diplômés des secteurs universitaire et industriel, le tout dans le but d'attirer davantage de jeunes gens vers une carrière professionnelle, à une époque de leur vie où ils se demandent s'ils vont s'orienter vers le génie ou la chimie, ou s'ils vont abandonner leurs études pour se trouver tout de suite un emploi quelconque.

Je me demande vraiment, monsieur le président, s'il est possible, en dix ans, de renverser la vapeur. J'en doute, compte tenu surtout du fait que nous parlons de personnes qui, dans l'ensemble, sont titulaires de maîtrises et de doctorats. Je pense que, tôt ou tard, nous devrons probablement nous résoudre à revoir nos politiques en matière d'immigration pour savoir si nous ne pouvons satisfaire, au moins à court terme, certains de nos besoins en main-d'œuvre en faisant appel à des compétences étrangères.

[*Text*]

That, Mr. Chairman, is my presentation. The brief is much more detailed. Perhaps Dean Barton would comment on some of the engineering problems.

The Chairman: Yes, Dean Barton has a brief statement.

Now, with respect to your brief, Dr. Krueger, attached to the brief you have the Alberta Demographics and the Universities Study. It is our practice to publish the briefs as prepared as if they were read in full, and we will do that, but with respect to the demographic study, would you like that just left with us for study, or . . .

Dr. Krueger: Mr. Chairman, the supplementary report was in hand, it was available, it was recently updated. It really puts the one item that I was mentioning, namely the declining participation rate in Alberta in a proper context, but I would be perfectly happy if it were simply in the hands of task force members for their own information. It provides the background information.

The Chairman: Fine.

Dr. Krueger's brief is appended to today's Minutes of Proceedings and Evidence. (See "EMPL-5".)

• 2205

The Chairman: Dr. Barton, it is your turn now.

Dr. T. Barton (Dean, Faculty of Engineering, University of Calgary, Calgary, Alberta): Tom Barton, University of Calgary.

Mr. Chairman, members of the panel, it is a great honour to have the opportunity to speak to you on this topic. The eighties and, indeed, the nineties are going to be dominated by an abnormally high demand for highly skilled manpower. The factors which are generating this demand and will maintain it are created by the desire of all North Americans to maintain and, if possible, to augment their standard of living—a standard of living which has been based on the copious use of inexpensive energy. Although the real crunch in conventional energy supplies may not occur for serveral decades, the depletion of conventional oil reserves and political instabilities in many of the producing regions will ensure that the trends of the last decade, that is, increasing energy costs and decreasing realibility of imported supplies, will drive us towards the goal of energy independence and will lead us to practice energy conservation on an increasing scale. At the same time as we are doing this, we will be attempting to minimize the ill effects of energy use of which we are becoming so aware.

All three areas, the greater utilization of indigenous energy sources, the more effective use of energy resources and the minimization of environmental impact, are engineering intensive. Three widely known of the multitudinous examples of this assertion will suffice to establish its legitimacy.

A tarsands plant costing six, seven, eight billion dollars produces what comes out of a simple hole in the ground in Saudi Arabia. The modern automobile under the impact of the

[*Translation*]

Voilà, monsieur le président, mon exposé oral. Le mémoire est beaucoup plus détaillé. Peut-être M. Barton voudra-t-il commenter certains des problèmes inhérents au génie.

Le président: Oui, M. Barton a quelques commentaires à formuler.

Oui. Vous avez joint à votre exposé, monsieur Krueger, l'Étude sur la population et les universités albertaines. Nous avons pour politique de publier les mémoires tels qu'ils ont été préparés, comme s'ils avaient été lus en entier, et c'est ce que nous allons faire. En ce qui concerne l'Étude démographique préférez-vous nous la laisser pour étude ou . . .

M. Krueger: Monsieur le président, le rapport supplémentaire était disponible et il a été récemment mis à jour. Il replace vraiment le point dont je parlais, à savoir le déclin du taux d'inscription en Alberta, dans son véritable contexte, mais je n'ai absolument pas d'objection à ce qu'il soit simplement remis aux membres du Comité, à titre informatif. C'est un document qui fournit les données de base.

Le président: Parfait.

La soumission de M. Krueger fait appendice aux Procès-verbaux et témoignages de ce jour. (Voir Appendice «EMPL-5».)

Le président: Monsieur Barton, vous avez la parole.

M. T. Barton (doyen de la Faculté de génie de l'Université de Calgary, Calgary (Alberta)): Tom Barton, Université de Calgary.

Monsieur le président, messieurs, je suis très honoré de pouvoir aujourd'hui vous entretenir de ce sujet. Nous allons être témoins, dans les années 1980 et en fait, 1990, d'une demande extrêmement élevée de main-d'œuvre hautement qualifiée. Les facteurs qui sont à l'origine de cette demande et qui la maintiendront sont causés par le désir de tous les Nord-Américains de maintenir et, si possible, d'augmenter leur niveau de vie; un niveau de vie qui repose sur l'abondante utilisation d'une énergie bon marché. Même s'il est probable que la véritable crise d'approvisionnement à partir des sources conventionnelles d'énergie ne se produise pas avant plusieurs dizaines d'années, l'épuisement des réserves conventionnelles de pétrole et l'instabilité politique qui règne dans plusieurs des régions productrices font que les tendances décelées ces dix dernières années, c'est-à-dire l'augmentation des coûts de l'énergie et l'incertitude des approvisionnements venant de l'étranger, nous pousseront vers l'indépendance énergétique et nous forceront à appliquer de plus en plus une politique de conservation de l'énergie. Simultanément, nous essaierons de minimiser les effets néfastes de l'utilisation de l'énergie dont nous sommes devenus si conscients.

Ces trois domaines, l'utilisation plus grande des sources d'énergie de notre pays, l'utilisation plus efficace des ressources énergétiques et la minimisation des répercussions environnementales, font tous largement appel aux techniques du génie. De la multitude d'exemples pouvant appuyer cette affirmation, trois suffiront pour illustrer mon argument.

Une usine d'extraction de sables bitumineux coûtant six, sept ou huit milliards de dollars produit ce qui provient d'un simple trou dans le sol de l'Arabie saoudite. La voiture

[*Texte*]

threefold drive towards greater economy, reduced deleterious emissions and greater safety, is an enormously more complex device than its predecessor of a decade ago. Developments in long-range, wide-band telecommunications, which give the promise of reducing our need to transport ourselves and our information physically from place to place, will involve technological imports of a complexity and an extent which could not have been contemplated a decade ago.

The manpower needs to meet these challenges will be enormous. Even in an era of cheap energy supplies the North American demand for professional engineers has grown steadily at a rate of 5.5 per cent per year for the first eight decades of this century. The growth rate during the remaining two decades will assuredly be greater. Along with the demand for professional engineers goes an equally insistent demand for support personnel, highly trained technologists and tradesmen. Pipe welders, pipe fitters, electricians, plumbers, et cetera, are in short supply. Technicians who can program, maintain and utilize our sophisticated data processing and control systems represent an even greater bottleneck. The fact that I concentrate here on the production of professional engineers does not indicate any lack of awareness of the urgent need for these other human resources.

The Chairman: Excuse me, sir. The interpreters would like you to slow down a little because they cannot interpret fast enough to deal with that pace.

Dr. Barton: Thank you.

The fact that I am concentrating on professional engineers does not indicate, Mr. Chairman, any lack of awareness on my part of the need for highly skilled manpower in these other areas. Rather, it stems from my own immediate concerns as a Dean of Engineering and from the very much longer time span which is required to produce a professional engineer.

It is well known that the academic training of a professional engineer requires an intensive university program of four years' duration. Less well known outside the profession is the fact that, prior to professional registration, a graduate engineer must obtain satisfactory experience during a two year post-graduate period as an engineer-in-training. Thus, a minimum period of six years must elapse after first entry into an engineering program before one has an engineer capable of contributing to our needs at the professional level. Therefore, the professional engineers of 1986 have just entered university.

However, that is to see the obvious part of the situation. There is another, less apparent, portion which stems from the fact that the student, to gain entry into an engineering program, must have taken the mathematics and physical sciences stream in high school. The decision to do this is made at the ninth or tenth grade, and while in most cases it is certainly an unconscious decision—I do not think students make career decisions at this point in time—it is, nonetheless, a vital link in the chain of production of highly skilled technological manpower. Thus, what this is saying is that the engineers of 1990

[*Traduction*]

moderne, sous l'impact de cette triple tendance à une plus grande économie, la réduction des émanations nocives et une plus grande sécurité, est une machine infiniment plus complexe que celles des années 70. Les progrès réalisés dans le domaine des télécommunications à longue distance et sur bande large qui promettent de réduire la nécessité des transports de personnes et d'information d'un endroit à un autre, entraîneront des importations technologiques d'une complexité et d'une étendue que nous n'aurions pas même soupçonnées il y a dix ans.

Pour relever ces défis, les besoins en main-d'œuvre seront colossaux. Même à une époque d'énergie bon marché, la demande d'ingénieurs professionnels en Amérique du Nord a augmenté de façon constante au rythme de 5,5 p. 100 par an au cours des huit premières décennies de ce siècle. Au cours des vingt prochaines années, ce taux de croissance sera encore plus fort. Avec cette demande d'ingénieurs professionnels, nous assistons à une demande toute aussi persistante de personnel de soutien, c'est-à-dire de technologues et d'hommes de métier hautement qualifiés. Les soudeurs, les ajusteurs, les électriciens, les plombiers, etc., sont rares. Encore plus rares sont les techniciens qui peuvent programmer, entretenir et utiliser nos systèmes perfectionnés de traitement et de contrôle des données. Le fait que je mette l'accent ici sur les ingénieurs professionnels ne veut pas dire que je ne suis pas au courant du besoin urgent de ces autres ressources humaines.

Le président: Pardon, monsieur. Les interprètes aimeraient que vous ralentissiez un peu parce qu'ils ne peuvent pas aller aussi vite que vous.

M. Barton: Merci.

Le fait que je mette l'accent sur les ingénieurs professionnels ne signifie pas, monsieur le président, que je ne sois pas au courant du besoin en main-d'œuvre hautement qualifié qui existe dans ces autres domaines. En fait, cela tient surtout à mes préoccupations immédiates, en tant que doyen de la Faculté de génie, et de la période bien plus longue qui est nécessaire pour produire un ingénieur professionnel.

Tout le monde sait que la formation universitaire d'un ingénieur professionnel couvre quatre ans d'études universitaires intensives. Ce que l'on sait moins, hors du métier, c'est qu'avant d'obtenir son titre de «professionnel», l'ingénieur diplômé doit acquérir une bonne expérience pendant une période post-universitaire de deux ans en tant qu'apprenti-ingénieur. Au moins six ans doivent donc s'écouler après l'inscription au programme avant d'avoir un ingénieur capable de répondre à nos besoins au niveau professionnel. Les ingénieurs professionnels de 1986 viennent donc tout juste d'entrer à l'université.

Cependant, ce n'est voir là que l'aspect évident de la question. Il existe un autre côté, moins apparent, qui provient du fait que, pour pouvoir s'inscrire au programme de génie, l'étudiant doit avoir suivi au secondaire les cours de la section de mathématiques et physique. L'étudiant prend cette décision en neuvième ou dixième année, et bien que dans la plupart des cas, il s'agisse certainement d'une décision irréfléchie, je ne pense pas que l'étudiant décide réellement de sa carrière à ce stade. Quoi qu'il en soit, il s'agit d'un maillon vital dans la chaîne de production de main-d'œuvre technique hautement

[*Text*]

will be making the appropriate high school choice in the coming year.

• 2210

The flow of students into engineering programs could undoubtedly be augmented by the use of appropriate propaganda. However, I think we should note that throughout North America, and I am going to be stressing the North American point throughout the rest of my presentation, it is running at a record participation rate on the part of the university age population. Today, one percent of the 18 to 24 year-old group is in university engineering programs. Bearing in mind the mathematical skills, the liking for physical science, the intellectual and emotional orientation towards problem solving, which are essential attributes of an engineer, it is unlikely that we can augment the present numbers by more than 20 or 30 per cent, and the largest reservoir of potential students presumably lies in the female half of the population, whose participation in engineering is, despite a decade and a half of encouragement, still at the abysmally low level of 8 per cent.

If we could by some means substantially increase the flow of candidates, it is unlikely that the engineering schools could handle them since all the schools throughout North America are now running at capacity. My own faculty is running close to 25 per cent above its optimum design capacity, and we could not take more without an increase in the physical plant available to us.

The problem does not stop here because, owing to the high demand for engineers, the salaries of academic engineers are becoming less and less attractive in comparison with industrial salaries and perquisites. Thus, North American undergraduates, and again I stress the North American viewpoint, are unlikely to pursue graduate studies in engineering at a stipend of $8,000 $10,000 per year when they can double that in their first year of employment. The few doctoral graduates who come on the market are snapped up by industry, anxious to make use of their knowledge and skills at the cutting edge of technology. Even if the additional students can be found, and even if the physical facilities can be built, it is unlikely that the additional teaching staff could be recruited under present conditions.

This situation is particularly acute in Calgary because it is the focus of the Canadian energy industry. However, it is important to bear in mind that the problem is a North American one. The professional engineering journals throughout North America are full of advertisements for professional engineers, have frequent articles bemoaning the poor state of the plant and facilities of the engineering schools, and are constantly drawing attention to the inadequancy of engineering professorial salaries.

It is important to remember that these difficulties are North American in scope. We share with the Americans a dependence on imported oil and the possession of indigenous energy

[*Translation*]

qualifiée. En d'autres termes, c'est l'année prochaine que les ingénieurs de 1990 feront au secondaire le choix de la voie qu'ils voudront suivre.

Il ne fait aucun doute qu'avec une propagande appropriée, le nombre d'étudiants en génie pourrait être augmenté. Toutefois, il ne faut pas oublier que dans toute l'Amérique du Nord—et je reviendrai sur ce point dans tout le reste de mon exposé—nous avons une participation exceptionnelle de la part de la population d'âge universitaire. Sur le groupe des 18 à 24 ans, 1 p. 100 est aujourd'hui inscrit dans un programme universitaire de génie. Tout en gardant à l'esprit le don des mathématiques, le goût pour la physique, le plaisir intellectuel éprouvé à résoudre des problèmes qui sont les qualités essentielles de l'ingénieur, il est peu probable que nous puissions augmenter les chiffres actuels de plus de 20 ou 30 p. 100, d'autant qu'apparemment, le plus grand réservoir d'étudiants en puissance est la population féminine, dont la participation à la profession se situe toujours au très bas niveau de 8 p. 100, même après une quinzaine d'années d'encouragements.

Si nous pouvions, d'une façon ou d'une autre, sensiblement augmenter le flot des candidats, il est peu probable que les écoles de génie puissent les absorber, car en Amérique du Nord, tous ces établissements sont actuellement pleins. Ma propre faculté fonctionne à près de 25 p. 100 au-dessus de sa capacité maximale, et nous ne pourrions accepter d'autres étudiants sans que de nouveaux locaux soient mis à notre disposition.

Là ne s'arrête pas le problème car, étant donné la forte demande d'ingénieurs, les salaires des ingénieurs diplômés deviennent de moins en moins intéressants par rapport aux salaires et aux avantages qui ont cours dans l'industrie. Il est donc peu probable que les étudiants nord-américains non diplômés, et là encore, je souligne l'aspect nord-américain, poursuivent des études post-universitaires en génie pour un traitement de 8 000 à 10 000 dollars par an, lorsqu'ils peuvent gagner le double dès leur première année dans un emploi. Les quelques titulaires d'un doctorat qui arrivent sur le marché du travail sont happés par l'industrie, impatiente d'utiliser leurs connaissances et leurs talents à la fine pointe de la technologie. Même si nous pouvions trouver d'autres étudiants, et même si les locaux nécessaires pouvaient être construits, il est peu probable que des professeurs supplémentaires pourraient être recrutés dans les conditions actuelles.

Cette situation se fait particulièrement ressentir à Calgary, qui est le centre de l'industrie canadienne de l'énergie. Il est cependant important de se souvenir que le problème est à l'échelle de l'Amérique du Nord. Dans tout le continent, les magazines spécialisés sont pleins d'offres d'emplois pour des ingénieurs professionnels; ils publient souvent des articles sur le piètre état des locaux des écoles de génie et soulignent constamment l'insuffisance des salaires des ingénieurs professionnels.

Encore une fois, il est important de se souvenir que ces problèmes sont à l'échelle de l'Amérique du Nord. Tout comme les Américains, nous dépendons du pétrole importé et

[*Texte*]

supplies which, while they are very large in extent, will be very expensive and difficult to utilize. This has been common knowledge for the past decade, but our society has shown little inclination to do anything about it.

Nevertheless, despite the fact that this has been common knowlege, public opinion polls time after time indicate that the man in the street does not believe that an energy problem exists. It truly does exist, and will take us unawares if we continue to procrastinate. We simply must spend the hundreds of billions of dollars, which are necessary, or the direct predictions of the economists will be upon us.

Those considerations which will make our leaders respond appropriately, will cause the same reactions in the United States. With its enormously greater population, wealth and expertise, it will draw engineering talent from all over the world, Canada included. Our own somewhat smug conclusion that we can always go overseas to make up our manpower deficiencies, is likely to prove chimerical under these circumstances. Also, we must ask ourselves where we are likely to stand in the queue for heavy engineering equipment if the United States, Europe and Japan are all simultaneously pursuing the same goals. It behooves us to solve as many of these manpower, equipment, and resource problems as we can within our own borders.

• 2215

As a nation we are incredibly well endowed to face the problems of the future. We have enormous energy supplies, enormous natural resources of multitudinous kinds, and enormous food producing potential. We are, indeed, a most favoured nation; we should, and we must, utilize all these resources effectively. Thank you.

The Chairman: Thank you very much, Dean Barton. Would you like to go first, Mr. Hawkes

Mr. Hawkes: The chairman has asked me if I would like to go first. I am sitting here with a certain conflict of interest in mind. I am on leave of absence from the institution that is before us. There are two of us out of the five Calgary area M.P.s and Harvie Andre is in fact an engineer.

I would like to begin at least with a couple of clarification questions. The figure you gave of the drop in university enrolment relative to the 18 to 24 year-olds was from 15 to 10 per cent. There were some decimals involved I think. Is your base the sort of school entry population as it achieves grade 12 level, or is your base that entry population plus all of the imports of young people from all across the country that are coming here seeking work? In other words, are we dealing with a situation in which the base of 18 to 24 year-olds in this province is rising rapidly and therefore university enrolments are a smaller proportion, or are we dealing wth the fact that fewer Alberta high school graduates are going to university.

[*Traduction*]

de l'existence sur nos terres de réserves d'énergie qui, tout en étant importantes, seront très coûteuses et très difficiles à exploiter. Nous sommes conscients de ce problème depuis une dizaine d'années, mais notre société n'a montré que peu d'enthousiasme à y trouver un remède.

Cependant, même si ce problème est apparemment connu de tous, les sondages d'opinion publique indiquent régulièrement que le citoyen n'est pas convaincu qu'il existe réellement un problème d'énergie. Mais il existe vraiment, et il nous prendra au dépourvu si nous continuons à tergiverser. Nous devons simplement dépenser les centaines de milliards de dollars qui sont nécessaires, ou les prédictions les plus sombres des économistes se réaliseront.

Ces considérations, qui forceront nos dirigeants à prendre les mesures qui s'imposent, entraîneront les mêmes réactions aux États-Unis qui, avec leur très forte population, leur richesse et leur expertise, attireront les meilleurs ingénieurs du monde entier, y compris du Canada. Notre propre conclusion, quelque peu prétentieuse, selon laquelle nous pouvons toujours chercher outre-mer ceux qui combleront les carences de notre main-d'œuvre, sera cette fois-ci illusoire. Nous devrons également nous demander où nous nous situerons par rapport aux autres pays si les États-Unis, l'Europe et le Japon tentent simultanément de se procurer du matériel lourd. Il nous appartient de résoudre à l'intérieur de nos frontières le plus grand nombre possible de ces problèmes de main-d'œuvre, d'équipement et de ressources.

En tant que nation, nous sommes incroyablement bien pourvus pour affronter les problèmes de l'avenir. Nous possédons d'énormes réserves d'énergie, d'énormes ressources naturelles de toutes sortes et d'énormes possibilités de production alimentaire. Nous sommes indéniablement un pays très favorisé; nous nous devons d'utiliser toutes ces ressources efficacement. Merci.

Le président: Nous vous remercions vivement, monsieur le Doyen. M. Hawkes, aimeriez-vous poser la première question?

M. Hawkes: Le président me demande si j'aimerais ouvrir le feu. Je dois dire que je dois faire face ici à un certain conflit d'intérêts. Je suis actuellement en congé de l'Institution représentée devant nous. Nous sommes deux dans ce cas sur les cinq députés de la région de Calgary, et Harvie Andre est en fait un ingénieur.

J'aimerais commencer au moins par vous demander quelques éclaircissements. D'après les chiffres que vous nous avez donnés, les inscriptions, parmi les jeunes de 18 à 24 ans, seraient tombées de 15 à 10 p. 100. Je crois qu'il y avait des décimales. Vos chiffres représentent-ils l'inscription des étudiants qui ont terminé la 12e année, ou bien désignent-ils ces étudiants plus tous les jeunes gens qui viennent des quatre coins du pays chercher du travail ici? En d'autres termes, avons-nous une situation où le nombre du groupe des 18 à 24 ans de cette province s'accroît rapidement et dont ceux à l'université constituent une plus faible proportion, ou bien avons-nous en Alberta moins de diplômés du secondaire qui se destinent à l'université?

[*Text*]

Dr. Krueger: I can respond to that in several ways. We have also looked at the percentage of the high school matriculants that go on to university and you get exactly the same effect there. It is a genuine decline. The statistics I was citing referred to the over-all population of the 18 to 24 year-old age bracket. You are certainly correct in pointing out that at some extent that is growing a little as people move into the province; the net inflow into Alberta is greater than the outflow. However, that age bracket population is now at a maximum and is then declining even with the net inflows; there is no question about that.

We have also followed up the other lead that was suggested, namely this might just mean that young people are now not going to university, but are going to technical colleges instead. That is not true either because there has been no compensating increase there which accounts for this drop in university population. Right now we have in round numbers, about, 300,000 people in the 18 to 24 year-old age bracket and we have 30,000 university students. I believe somewhere we are missing 15,000 university students which we really need in the future of this province and the country. If the participation rate suddenly jumped back over-night, I do not know where we would put all those students because that represents a university all by itself which is 25 per cent larger than the University of Calgary is right now.

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Krueger. You brought up the federal advertising for the special employment program, for science graduates really, and you are suggesting I think, or saying clearly, not suggesting, that that kind of advertising is counter-productive. It stops enrolment today and will lead to a shortage later. Say we have a temporary surplus, the more publicity we give—it stops the enrolment. Mr. Barton, we had testimony earlier today that wage rates for graduating engineers had jumped 25 per cent in the last year because of the competition. The brief which we heard was from the Canadian Petroleum Association. I am interested in having you identify for me the enrolment pattern in engineering in Alberta universities in the period 1973 to 1975, when we had considerable political instability related to that industry. In fact a lot of capital moved out of this area and went elsewhere; there were, I believe, labour surpluses in engineering and geological type professions. I am wondrieng what happened then, and whether our shortage of engineers today is a consequence of the instability during that three year period, '73 to '75, at least in part.

• 2220

Mr. Barton: The engineering enrolments, and again, this was a North American wide phenomena, reached the lowest point in the early seventies, around 1972, 1973. Here in Alberta it was certainly influenced by the factors that you have stated, but it was also very much influenced on a North American scale by the running down of the space program and the disillusionment with high technology. Since that point enrolments have just about doubled and, as I indicated to you,

[*Translation*]

M. Krueger: Je peux répondre à cette question de plusieurs façons. Nous avons également étudié le pourcentage d'étudiants du secondaire qui rentrent à l'université, et le problème est exactement le même. Il y a un véritable déclin. Les statistiques que j'ai citées portaient sur l'ensemble de la population âgée de 18 à 24 ans. Vous avez certainement raison en soulignant que dans une certaine mesure, ces chiffres sont un peu gonflés par le nombre de personnes venant s'installer dans notre province; en termes nets, les arrivées sont plus nombreuses que les départs. Cependant, cette tranche de la population est maintenant à son maximum et est en train de décliner, même le chiffre net des entrées; cela ne fait aucun doute.

Nous avons également étudié l'autre possibilité mentionnée, c'est-à-dire que les chiffres pourraient signifier qu'aujourd'hui, les jeunes préfèrent les collèges techniques aux universités. Cela non plus n'est pas vrai, parce qu'il n'y a eu aucune augmentation compensatoire qui expliquerait cette baisse dans les universités. A ce stade, nous avons a peu près, en chiffres ronds, 300,000 jeunes de 18 à 24 ans, et 30,000 étudiants d'université. Nous avons perdu quelque part 15,000 universitaires dont nous avons réellement besoin pour l'avenir de notre province et de notre pays. Si tout d'un coup, le taux de participation devait se rétablir, je ne sais pas où nous mettrions tous ces étudiants car à eux seuls, ils représenteraient une université de 25 p. 100 plus grande que n'est aujourd'hui l'Université de Calgary.

M. Hawkes: Merci, monsieur Krueger. Vous avez parlé du programme spécial d'embauche annoncé par le gouvernement fédéral, en fait pour les diplômés en sciences, et je crois que vous laissez entendre, plutôt que vous affirmez, que ce genre de publicité a des effets contraires à ceux qui étaient attendus. Il arrête aujourd'hui même les entrées dans les universités et provoque, à plus long terme, une pénurie. Imaginons que nous ayons un surplus temporaire; plus nous faisons de publicité, plus nous bloquons de futurs universitaires. M. Barton, nous avons eu en début de journée des témoignages selon lesquels les taux des salaires des ingénieurs diplômés avaient augmenté de 25 p. 100 l'année dernière à cause de la concurrence. Le mémoire était présenté par la C.P.A. (Association canadienne du pétrole). J'aimerais que vous me décriviez le rythme d'inscriptions dans les facultés de génie des universités de l'Alberta au cours de la période de 1973 à 1975, lorsqu'il y avait une grande instabilité politique reliée à cette industrie. En fait, un capital important avait fuit cette région; il y avait, je crois, trop de gens dans les professions du genre génie et géologie. Je me demande ce qui s'est passé, et si la pénurie actuelle d'ingénieurs est une conséquence, du moins partielle, de l'instabilité qui a régné pendant ces trois ans, de 1973 à 1975.

M. Barton: Les inscriptions en génie, et encore une fois, il s'agissait d'un phénomène nord-américain, sont tombées à leur plus bas au début des années 1970, vers 1972 ou 1973. En Alberta, cette chute a certainement été influencée par les facteurs que vous avez énumérés, mais aussi dans une large mesure, à l'échelle nord-américaine, par la perte de vitesse du programme spatial et le désappointement vis-à-vis de la technologie de pointe. Depuis, les inscriptions ont pour ainsi dire

[*Texte*]

they are now running at record high rates. The participation rate of the 18 to 24 year-old group is as high as it has ever been, although, unfortunately, the participation rate of women is still very low.

Mr. Hawkes: I have a lot of other questions, but I think I will pass to my colleagues.

Le président: Monsieur Marceau.

M. Marceau: Merci.

Monsieur Krueger, vous avez mentionné qu'il y avait une diminution sensible du nombre d'universitaires.

A quoi attribuez-vous cette diminution? Est-ce dû à un manque d'intérêt, à un manque d'installations ou tout simplement parce qu'il y a eu une évolution dans les emplois de sorte que les jeunes ont pu trouver des opportunités d'emploi plus facilement, sans passer par l'université?

Dr. Krueger: There are undoubtedly a number of factors involved in this situation, but it would be my general impression that the ease with which young people can find ready employment directly after they graduate from high school, is undoubtedly a major factor; I have seen that in the lives of members of my own family, and their friends, so many of them. I can easily understand why they are attracted to a job that pays very well, that allows them to purchase a car, put off the long-term future, and put aside the question of what the long-term job satisfaction will be.

We believe that in the long run the University of Calgary may well have to prepare itself for an influx of students who want to come back on a part-time basis. Part-time participation rates have been very low here, compared to eastern universities, particularly in the larger centres, like Montreal and Toronto, where there has always been a large population base to support almost any kind of program that the university offered. Here they have been very, very low, and we definitely believe we are going to have to prepare ourselves for that form of education. A lot of it may have to be offered downtown, where many of these people work.

Mr. McDermid: Could I have a supplementary on that? I have a question written down here that is on the same thing.

What you are saying, Mr. Krueger, and what you are saying, Mr. Barton, to me says that the liberal arts programme is dropping, but the engineering faculty is up to snuff 25 per cent over the limit. Is that a maturity of our students saying: if I go into the general arts, if I take the liberal arts route, I am not going to get that good paying job, but if I do get into engineering and take a specific profession that I can relate, especially in this province, to an industry that is booming-.... Is that not a sign of maturity in the students? Is that not where you are having your problems right now in the university—in the liberal arts programs?

• 2225

Dr. Krueger: No, actually at the University of Calgary, our liberal arts and humanities programs have remained virtually constant in enrolment. In fact the whole university has

[*Traduction*]

doublé et, comme je l'ai signalé, sont maintenant à un niveau record. Le taux de participation du groupe des 18 à 24 ans est plus élevé qu'il ne l'a jamais été même si, malheureusement, le nombre de femmes y est toujours très faible.

M. Hawkes: J'aurais beaucoup d'autres questions, mais je vais passer la parole à mes collègues.

The Chairman: Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Thank you.

Dr. Krueger, you mentioned that the number of university students went down substantially.

How do you explain this drop? Is it due to a lack of interest, a lack of facilities, or is it simply because of an evolution in employment such that it was easier for young people to find jobs without going through university?

M. Krueger: Il existe bien sûr toute une série de facteurs pour expliquer cette situation, mais à mon avis, l'un des principaux est la facilité avec laquelle les jeunes gens peuvent se trouver du travail immédiatement après avoir quitté le secondaire; je m'en suis aperçu parmi les membres de ma propre famille, et leurs amis, beaucoup de leurs amis. Je peux très bien comprendre pourquoi ils sont attirés par un emploi très bien rémunéré, qui leur permet d'acheter une voiture, de rejeter le concept du lointain avenir et la question de savoir si, à long terme, cet emploi leur donnera pleine satisfaction sur le plan professionel.

Nous pensons qu'à long terme, il se peut fort bien que l'Université de Calgary ait à se préparer à un afflux d'étudiants qui voudront y revenir étudier à temps partiel. La participation à temps partiel a été très basse ici, comparée à celle des universités de l'est du pays, surtout des grands centres comme Montréal et Toronto qui ont toujours pu compter sur un groupe de base important, quel que soit le programme proposé par l'université. Ici, le chiffre a été très très faible et nous sommes convaincus qu'il nous faudra nous préparer à cette forme d'enseignement. Il se peut qu'une grande partie de ces programmes devront être offerts au centre-ville, où la plupart de ces personnes travaillent.

M. McDermid: Pourrais-je revenir sur ce point? J'ai là une question écrite sur le même sujet.

A mon avis, ce que vous dites, monsieur Krueger, et vous, monsieur Barton, signifie que le programme d'arts libéraux est en perte de vitesse, mais que les effectifs de la faculté de génie sont de 25 p. 100 au-dessus de la limite. Est-ce là une preuve de maturité de la part de nos étudiants en train de se dire: «si je me dirige vers les arts, si je prends le chemin des arts libéraux, je n'aurai pas ce bon salaire, mais si j'étudie le génie et si j'ai une profession qui, dans cette province, peut être reliée à une industrie en pleine expansion... N'est-ce pas là un signe de maturité chez nos étudiants? N'est-ce pas dans ces programmes, ceux des arts libéraux, que vous avez actuellement des problèmes dans les universités?

M. Krueger: Non, en réalité, à l'Université de Calgary, nos programmes d'arts libéraux et de lettres ont pratiquement toujours attiré le même nombre d'étudiants. En fait, le nombre

[*Text*]

remained almost constant in enrolment since 1975. We dropped enrolment by several hundred students per year, and then we have all recovered that now. When you consider that as a variation on about 11,000 or 12,000 full-time students, the change has been very, very small; the enrolment in the humanities areas has continued at quite a comfortable, steady rate. We have quotas on management, on engineering, for example; we have not been able to shift resources fast enough, nor would it be desirable— well, we just cannot do it to such a large extent, to increase the engineering faculty, because we will run out of building, in the first place.

Mr. McDermid: Thank you.

M. Marceau: Vous n'avez pas touché le domaine de l'éducation, mais est-ce que je dois en déduire qu'il n'est pas question, quand même, que nous changions le partage des pouvoirs et que nous donnions, dans le domaine de l'éducation, plus de pouvoirs au gouvernement fédéral? Vous ne suggérez pas cela dans votre mémoire. Vous vous en tenez uniquement à réclamer plus d'information du côté fédéral. Mais, au point de vue pouvoirs, vous ne suggérez pas que plus de pouvoirs soient donnés au fédéral en matière d'éducation universitaire pour résoudre ce problème, n'est-ce pas?

Dr. Krueger: No, I am not suggesting that more powers be shifted in the direction of the federal government, but I am concerned that we do not have enough of a co-operative national effort involving all the provinces and the federal government to the extent that the federal government still, you know, plays a major role, for example, in post-graduate education through the research granting councils.

M. Marceau: Par rapport aux universités des autres provinces, est-ce que vous pouvez me faire une comparaison? Est-ce que la situation en Alberta est différente de celle des autres provinces au point de vue de la diminution des universitaires ou est-ce une tendance qui se manifeste partout à travers le Canada et les États-Unis, par exemple?

Dr. Krueger: It seems to be a problem that besets us here in Alberta. The supplementary document I provided gives the figures for a decade, for all the provinces and compares it to the national average. We have declined very dramatically over a 10-year period, consistently and steadily. Each year it is lower than the year before, and one wonders where it will end. Many of the other provinces have maintained a much more steady participation rate.

M. Marceau: Est-ce que vous favorisez, en de telles circonstances, le choix d'universitaires ou d'ingénieurs venant des États-Unis ou d'Europe, ou êtes-vous plutôt d'accord avec ceux qui sont venus aujourd'hui et qui nous ont dit que nous devrions en premier favoriser les Canadiens et le développement au niveau canadien? Parce que vous nous placez devant une situation difficile.

Est-ce qu'en fait vous croyez qu'on devrait essayer de toute urgence de trouver des solutions du point de vue canadien, ou doit-on se contenter simplement d'aller chercher des Améri-

[*Translation*]

d'inscriptions pour l'ensemble de l'Université est resté à peu près constant depuis 1975. Nous avions perdu plusieurs centaines d'étudiants par an, mais maintenant, nous avons rattrappé tout cela. Si vous interprétez cela comme une variation sur 11 ou 12 000 étudiants à plein temps, le changement est en fait minime; le nombre d'inscriptions en lettres s'est maintenu à un niveau stable et satisfaisant. Par exemple, nous avons des quotas sur la gestion, sur le génie; nous n'avons pas pu transférer les ressources assez vite. En fait, cela n'aurait pas été bénéfique; il nous est simplement impossible de le faire à si grande échelle, pour agrandir la faculté de génie, parce que nous commencerions par manquer de locaux.

M. McDermid: Merci.

Mr. Marceau: You haven't mentioned the area of education, but should I still come to the conclusion that there is no question of changing the sharing of responsibilities and of giving the federal government more authority on the field of education? You don't suggest this in your brief. All you do is ask more information from the Federal government. But as for authority, you don't suggest that more authority be given to the Federal government in the area of university education to solve this problem, do you?

M. Krueger: Non, je ne propose pas que de plus grands pouvoirs soient accordés au gouvernement fédéral, mais je m'inquiète du fait qu'il n'existe pas un effort national de coopération suffisant qui regrouperait toutes les provinces et le gouvernement fédéral, comparable au rôle important que le gouvernement fédéral joue toujours, comme vous le savez, dans l'enseignement universitaire supérieur grâce aux conseils de subventions à la recherche.

Mr. Marceau: Can you make a comparison with the universities in other provinces. Is the situation in Alberta any different than that of other provinces, for the drop in enrolments, or is it a general trend across Canada and the United States, for example?

M. Krueger: Il semble que ce soit un problème qui nous préoccupe ici, en Alberta. Le document supplémentaire que j'ai fourni donne des statistiques sur dix ans pour toutes les provinces et les compare à la moyenne nationale. Nous avons subi une baisse radicale et constante sur une période de 10 ans. Chaque année, les chiffres sont plus bas que ceux de l'année précédente et l'on peut se demander où tout cela finira. Beaucoup d'autres provinces ont maintenu un rythme de participation beaucoup plus stable.

Mr. Marceau: In those circumstances, are you in favor of choosing university students or engineers coming from the United States or Europe, or do you agree with those who came today and told us we should give our preference first and foremost to Canadians and Canadian development? You do put us in a difficult situation.

Do you think we should try to find a Canadian solution very quickly, or should we simply get Americans and Europeans to compensate for the current or expected shortage?

[*Texte*]

cains ou des Européens pour compenser la pénurie que vous prévoyez ou que nous avons actuellement?

Dr. Krueger: Well, I would say that definitely we must attempt to address the issue on a continuing basis, by means of Canadians, if at all possible. The reference I made to perhaps hving to relax immigration barriers was, that if we simply cannot find these people within the country, then we cannot produce them in the timeframe that we have, and we need them desperately; then we may very well have to recruit abroad.

• 2230

M. Marceau: Dans une situation d'urgence comme celle que vous vivez, avez-vous pensé à demander de diminuer le nombre d'années universitaires exigées de façon à organiser des programmes restreints qui permettraient de donner aux gens une base polide pour pouvoir travailler tout en améliorant leurs connaissances? Autrement dit, avez-vous envisagé des solutions intermédiaires? Est-ce que vous pensez que les compagnies se contenteraient de diplômes intermédiaires, pour répondre à leurs besoins? Avez-vous examiné la possibilité de cette solution?

• 2235

Dr. Krueger: I think that matter was probably best addressed by a much better articulation between, say, the two-year programs that exist at the colleges now and the four-year programs that exist at the universities. More and more we are moving in a direction of better articulation. By that I mean that a student who receives a diploma based on two years' work at a college and then goes out into the work force can then come back after some time and enter the university, and after another two years' of work obtain the appropriate university degree. There has been full co-operation in the development of the two-year program at the college so it does serve as the basis for the subsequent degree.

M. Marceau: Une dernière question . . . Je suis un petit peu surpris d'entendre ces commentaires-là, d'autant plus que vous ne nous indiquez pas ce que le gouvernement provincial fait dans ce domaine pour essayer de trouver une solution? C'est quand même un problème de compétence provinciale que vous nous soumettez . . . Que fait le gouvernement provincial pour essayer de résoudre ce problème-là, car je crois qu'il n'a pas de problèmes monétaires? Est-ce que vous en avez discuté avec les autorités provinciales, et est-ce que des solutions ont été envisagées pour répondre à cette pénurie-là?

Dr. Krueger: Well, as you may be aware, and certainly viewing Alberta from other points within Canada, there is frequently the impression that there is a tremendous amount of accumulating wealth in this province, but it is not necessarily in the university sector.

We have, over a number of years now, faced annual budget increases that are considerably less than our fixed cost increases. For example: This last year our settlement with academic and support staff, which amounts to 85 per cent of

[*Traduction*]

M. Krueger: Eh bien, je dirais que nous devons certainement tenter de régler ce problème de façon constante et si possible grâce à des Canadiens. Lorsque j'ai mentionné que nous devrions peut-être assouplir les conditions d'immigration, je voulais dire que si nous ne pouvons absolument pas trouver ces gens à l'intérieur du pays, et que nous ne pouvons pas les préparer dans les délais dont nous disposons, mais que nous en avons un besoin imminent, alors il se peut très bien que nous devions les recruter à l'étranger.

Mr. Marceau: In an emergency situation such as the one you are experiencing now, did you think of reducing the number of university years required and to set up shorter programs which would allow people to acquire basic skills to set a job while at the same time upgrading their general knowledge? In other words, did you think of stop-gap solutions? Do you think companies would accept intermediary diplomas to satisfy their needs? Have you thought of this possibility?

M. Krueger: Je pense qu'une bien meilleure solution à cette question est celle d'une meilleure coordination entre les programmes de deux ans qui existent actuellement dans les collèges et les programmes universitaires de quatre ans. Nous nous dirigeons de plus en plus vers une meilleure organisation. J'entends par là qu'un étudiant qui reçoit un diplôme après deux ans de collège, se lance ensuite sur le marché du travail et revient après un certain temps s'inscrire à l'université peut, après encore deux ans, obtenir le diplôme universitaire qu'il lui faut. Nous avons bénéficié d'une entière collaboration pour la mise au point dans les collèges du programme de deux ans qui ainsi peut servir de point de départ pour l'obtention ultérieure du diplôme.

Mr. Marceau: A last question . . . I am a little surprised to hear these comments, especially since you don't mention what attempts the provincial government is making in this area to find a solution. It is after all a question of provincial jurisdiction that you are giving us . . . What does the provincial government do to solve this problem since, I take it, it does not have any financial problem? Did you talk about it with the provincial authorities and have solutions been considered to make up for this shortage?

M. Krueger: Comme vous le savez, l'Alberta, c'est du moins l'impression des habitants des autres régions du Canada, donne souvent l'impression d'avoir accumulé d'immenses richesses, mais ce n'est pas nécessairement le cas dans le secteur universitaire.

Depuis maintenant un certain nombre d'années, les augmentations annuelles de budget sont beaucoup moins importantes que l'augmentation de nos frais fixes. Par exemple: cette année, nous avons convenu avec le personnel enseignant et

[*Text*]

our operating budget, was an increase of approximately 11.25 per cent over last year whereas our operating grant increase was only 9.5 per cent, and this has taken place for several years in a row now.

We are told that it is our responsibility to re-allocate resources to the extent that we can within the institution. We are doing that to some extent but just because there is pressure on engineering or geophysics, that does not mean that we can dismantle programs, like those in the humanities, particularly when they are not undergoing a decline, although some moderation in terms of resources can be accomplished.

Mr. Marceau: Maybe the problem is there in part on the provincial allocation.

Dr. Krueger: I would not say that it is not.

Mr. Marceau: Thank you.

The Chairman: John McDermid, please.

Mr. McDermid: I have two brief questions, Mr. Chairman. The first is to Doctor Krueger. How do you pay your professors? For example, do your engineering professors get paid the same as your English professors and so on, according to tenure, or do you have discretion to pay what the market will bear for an engineering professor?

• 2240

Dr. Krueger: We have one salary scale that applies to the whole university; the only exception is that for the faculty of medicine. This does create problems, particularly in recent years as the market pressure comes to bear on us.

Mr. McDermid: Do you not think, although I understand that there would be a tremendous lobby, that might be part of the solution to the problem in maintaining and encouraging young people to go on and study and get their doctorate and go on into teaching: if you were competitive with the market place?

Dr. Krueger: Yes, I would agree with you but it is easier to say that than to do it.

Mr. McDermid: Oh, I know it is easy to say. Everything is easy to say. Words are a politician's game. I just wanted that for clarification. I did not know if you bid like you do on a hockey player. If you pay them the same way you pay public school and high school teachers, you reach a certain category and you get that salary and that is the way it is done, with the exception of medicine!

Dr. Krueger: I believe there is a very good system of merit increases so that the people who are really productive and really good rise much more rapidly to more appropriate salary levels, leaving others of same age and basic qualifications way behind if they are not quite so productive. So it is not a lock-step type of arrangement.

[*Translation*]

celui de soutien, dont les salaires absorbent 85 p. 100 de notre budget de fonctionnement, d'une augmentation d'environ 11¼ p. 100 par rapport à l'année dernière. D'autre part, l'augmentation de notre subvention de fonctionnement n'était que de 9.5 p. 100. Et cela se produit depuis maintenant plusieurs années.

On nous dit que c'est à nous qu'il revient de répartir les ressources au sein de l'institution dans les limites de nos moyens. Nous le faisons dans une certaine mesure, mais nous ne pouvons pas, simplement parce qu'il existe des besoins pressants en génie ou en géophysique, démanteler des programmes comme ceux des lettres, surtout lorsque ceux-ci se portent bien, même si une certaine modération en termes de ressources peut être réalisée.

M. Marceau: Le problème est peut-être dans la répartition provinciale des ressources.

M. Krueger: Je ne dirais pas que cela n'est pas le cas.

M. Marceau: Merci.

Le président: John McDermid, s'il vous plaît.

M. McDermid: Monsieur le président, j'ai deux courtes questions à poser. La première s'adresse à M. Krueger. Comment payez-vous vos professeurs? Par exemple, vos professeurs de génie reçoivent-ils le même salaire que vos professeurs d'anglais, etc., d'après leurs fonctions, ou bien avez-vous toute latitude pour payer le salaire que le marché établirait pour un professeur de génie?

M. Krueger: Nous avons une seule échelle salariale qui s'applique à l'ensemble de l'université; la seule exception est la faculté de médecine. Cela nous crée des problèmes, surtout avec la pression à laquelle nous soumet le marché ces dernières années.

M. McDermid: Cela pourrait entraîner de très fortes pressions, mais ne croyez-vous pas qu'il pourrait y avoir une solution partielle à encourager les jeunes gens à continuer leurs études et obtenir un doctorat pour se lancer dans l'enseignement si vos salaires étaient compétitifs?

M. Krueger: Oui, je serais d'accord avec vous, mais c'est plus facile à dire qu'à faire.

M. McDermid: Je sais que c'est facile à dire. Tout est facile à dire. Parler est un jeu de politicien. Je voulais juste un éclaircissement. Je ne savais pas si, comme un joueur de hockey, le professeur pouvait aller au plus offrant. Si vous les payez comme vous payez un enseignant au primaire ou au secondaire, le professeur atteint une certaine catégorie, touche le salaire correspondant, et c'est tout. A l'exception de la médecine!

M. Krueger: Je pense qu'il existe un très bon système d'augmentation au mérite qui permet à ceux qui sont vraiment productifs et bons d'atteindre beaucoup plus rapidement une meilleure échelle de salaire en laissant loin derrière ceux des professeurs du même âge et de même formation qui ne sont pas aussi productifs. Il ne s'agit donc pas d'un système hermétique.

[*Texte*]

Mr. McDermid: Okay. My other question is to Dr. Barton. Dr. Barton, you were here for a presentation by some young women a few moments ago who were talking about the problem of women's getting into the work force. On page 4, of your brief you have:

> The largest reservoir of potential students presumably lies in the female half of the population, whose participation in engineering is, despite a decade and a half of encouragement, still at the abysmally low level of eight per cent.

What has been going on for a decade and a half? What kind of encouragement has been going on?

Mr. Barton: The recruiting literature of engineering faculties in general has been stressing, not on a hard sell but on a soft sell basis, the participation rate of women in engineering.

If you look at recruiting literature, you will find perhaps two or three pictures of male students doing experiments and one picture of female students, and one is careful in the literature to say that this is a good career for both men and women. That has been going on ever since an awareness of the need to do it set in in the mid-sixties.

The participation of women in engineering rose fairly rapidly and people were encouraged. Initially it rose from about 1 per cent up to this 8 per cent figure, but it now seems to be stopped at approximately 8 per cent.

Mr. McDermid: I find that rather interesting; that it would level off at that particular point when I believe you said 44 per cent—I guess you said that Doctor Krueger—44 per cent of the enrolment at the university is women. Let me ask you this: in your faculty of law and your faculty of medecine, have women in that increased dramatically in the past few years?

Dr. Krueger: In the faculty of law there has been a fairly substantial, almost dramatic increase. I would say certainly 30, 35 per cent tend to be women; the faculty of medicine, not so markedly.

Mr. McDermid: How would you suggest that you train more engineers? Are you asking for more physical space; is that the crux of your problem?

Mr. Barton: If we are to significantly increase the output of engineering graduates in the universities, we are going to have to have more of everything. As I said earlier, the engineering schools throughout North America are running at capacity. So it is a question of more plant, more staff, both academic and nonacademic. The questions then arise where are you going to get the additional staff from. We cannot employ highly skilled technicians for our support staff because of the competitive pressures of industry. We cannot employ professors, again because of the competitive pressures of industry, so the whole thing is a serious problem area.

• 2245

Mr. McDermid: Could you not put more engineers through your school if you had the on-the-job and in-the-faculty training such as the Waterloo model?

Mr. Barton: I do not think we could put more through. We would put them through in a different kind of way. They take five and a half years, to put their students through what other

[*Traduction*]

M. McDermid: D'accord. Mon autre question s'adresse à M. Barton. M. Barton, vous étiez là il y a quelques moments lorsque plusieurs jeunes femmes nous ont parlé des difficultés qu'éprouvent les femmes à entrer sur le marché du travail. En page 4 de votre exposé, vous nous dites que

> le plus grand réservoir d'étudiants en puissance est la population féminine, dont la participation à la profession se situe toujours au très bas niveau de 8 p. 100, même après une quinzaine d'années d'encouragement.

Que s'est-il passé pendant ces quinze ans? Quel a été cet encouragement?

M. Barton: Les brochures d'inscription aux facultés de génie mettent l'accent, mais pas de façon agressive, sur le taux de la participation féminine en génie.

Si vous regardez ces brochures, vous trouverez peut-être deux ou trois photos d'étudiants en train de faire des expériences, et une photo d'étudiante, et le texte mentionne qu'il s'agit là d'une bonne carrière tant pour les hommes que pour les femmes. Cela existe depuis environ 1965, lorsqu'on s'est rendu compte du besoin de prendre des mesures de ce genre.

La participation féminine a augmenté assez rapidement et les gens étaient encouragés. À l'origine, elle est passée d'environ 1 p. 100 à ces 8 p. 100, où elle semble maintenant être bloquée.

M. McDermid: Je trouve cela plutôt intéressant, que ce chiffre s'arrête là quand vous avez dit, M. Krueger que 44 p. 100 des étudiants nouvellement inscrits étaient des femmes. J'aimerais vous demander ceci: dans vos facultés de droit et de médecine, le nombre de femmes a-t-il augmenté de façon aussi radicale ces quelques dernières années?

M. Krueger: Il y a eu une augmentation importante en droit, en fait presque spectaculaire. Je dirais que certainement, 30 ou 35 p. 100 des étudiants sont des femmes. À la faculté de médecine, l'augmentation n'a pas été aussi marquée.

M. McDermid: Comment proposez-vous de former plus d'ingénieurs? Demandez-vous plus de locaux? Est-ce là le fond de votre problème?

M. Barton: Pour augmenter de façon significative le nombre d'ingénieurs formés, nous allons devoir avoir plus, dans tous les domaines. Comme je l'ai dit plus haut, toutes les écoles de génie en Amérique du Nord fonctionnent à plein rendement. Il nous faut donc plus de locaux, plus de personnel enseignant et plus de personnel de soutien. La question se pose donc: où allez-vous prendre tout ce personnel. Nous ne pouvons pas employer de techniciens hautement qualifiés comme personnel de soutien à cause de la concurrence de l'industrie. Nous ne pouvons pas non plus employer de professeurs, toujours pour la même raison. Il s'agit là d'un problème grave.

M. McDermid: Ne pourriez-vous pas former plus d'ingénieurs avec un système de formation combinée sur le tas et à l'université similaire à celui de l'Université de Waterloo?

M. Barton: Je ne pense pas que nous pourrions former plus d'ingénieurs. Nous les formons de façon différente. Nous prenons cinq ans et demi pour offrir la même formation que

[*Text*]

universities put through in a four year program. Basically their students are getting this practical experience while they are at university; they are getting about half of it while they are at university. Graduates from the other programs are getting it after university so the total time span from first entry to getting professional registration is the same in both cases.

Mr. McDermid: But would that not open up more space? If they were in the university for a period of time and then out in the field, could you not have another crop in the university?

Mr. Barton: Well, the improved utilization of space arises because Waterloo is operating on a twelve-month basis and the rest of us are working on a nine-month basis.

Certainly, during the summer months you could with the same plant teach more students. You would need additional staff to do it. If one could recruit the staff, you could get more through the system. There is a problem here of extending co-operative education in engineering and I would emphasize it at this point; I am not criticizing it. I think the Waterloo program is a most excellent one and produces most excellent people but it is very expensive in finding the jobs for the students. The consensus of the National Committee of Deans of Engineering is that if one of the large universities, let us say the University of Toronto, went co-operative, there are not enough jobs in the country for the students.

Mr. McDermid: Do you not think with the shortage you have here, that you would not have that expensive problem; that in fact the jobs would be available for those people?

Mr. Barton: Most engineering students go into summer jobs, because summer is a time when engineering activity picks up in Canada and people go on vacation. So they are filling in there. Now, when you have a co-operative program you have to find jobs on a year-round basis, and it is finding the jobs for relatively unskilled people to do. They are only part way through their program. A student who has finished a first year engineering program is not capable of engineering design work; he is capable of a supporting role, yes. So there is a difficulty. It is not a panacea to all our problems.

Mr. McDermid: Okay. Just one editorial comment. I agree wholeheartedly with your criticism of the ad. I would encourage the employment critic of our party to draw it to the attention of the minister that that type of advertising is really not serving any useful purpose. Thank you. Thank you both.

The Chairman: I have a question for Dean Barton. We have been told that during the seventies there was a lessening in the teaching of the disciplines of mathematics, writing, skilled writing and so on in the grade schools and n the high schools so that you did not have, in the later seventies, students coming out of high school who really knew how to handle math, trig, calculus or who even knew how to write properly, write reports and a whole lot of other things—these disciplinary subjects. Do you find that is still so or was it ever so. Is that a myth?

[*Translation*]

d'autres universités offriraient en quatre ans. Leurs étudiants peuvent acquérir une expérience pratique pendant qu'ils sont à l'université, environ la moitié de cette expérience. Dans les autres programmes, les diplômés acquièrent leur expérience après l'université, donc la période totale entre l'inscription initiale et l'obtention du statut professionnel est le même dans les deux cas.

M. McDermid: Mais cela ne ferait-il pas plus de place? Si les étudiants passaient un certain temps à l'université et ensuite au travail, ne pourriez-vous pas prendre un autre groupe?

M. Barton: En fait, la plus grande utilisation des locaux est possible à Waterloo parce qu'ils fonctionnent sur douze mois alors que les autres universités fonctionnent sur neuf mois.

Il est évident que pendant l'été, vous pourriez avec les mêmes locaux enseigner à un plus grand nombre d'étudiants. Vous auriez besoin pour ce faire de plus de personnel. Si vous pouviez recruter du personnel, vous pourriez offrir plus grâce au système. Il existe un problème ici, celui d'étendre l'enseignement coopératif au domaine du génie et j'aimerais à ce stade le souligner. Je ne le critique pas. Je pense que le programme de Waterloo est excellent et qu'il produit des gens excellents mais l'Université a beaucoup de mal à trouver des emplois pour ses étudiants. Le Comité national des doyens des facultés de génie est d'accord pour dire que si l'une des grandes universités, disons celle de Toronto, adoptait le système de coopérative, il n'y aurait pas dans le pays suffisamment d'emplois pour tous les étudiants.

M. McDermid: Ne pensez-vous pas qu'avec la pénurie actuelle, vous n'auriez pas ce problème, qu'en fait, il y aurait des emplois pour tous ces étudiants?

M. Barton: La plupart des étudiants en génie prennent des emplois d'été, parce que c'est en été que le travail bat son plein et que les gens portent en vacances. Ils comblent donc ces postes. Avec un programme de coopérative, vous devez trouver des emplois à longueur d'année, et des emplois pour des gens relativement non qualifiés, qui ne sont qu'à mi-chemin de leur programme. Un étudiant qui vient de finir sa première année de génie ne peut pas dresser de plans. Il peut assumer un rôle de deuxième ordre, oui. Il y a donc ici une difficulté. Ce n'est pas le remède à tous nos maux.

M. McDermid: D'accord. Juste un commentaire général. Je suis tout à fait d'accord avec vous dans votre critique de l'annonce. Je vais demander au critique spécialiste de l'emploi au sein de notre parti de mentionner au Ministre que ce genre de publicité n'est en fait d'aucune utilité. Je vous remercie. Je vous remercie tous deux.

Le président: J'aimerais poser une question au Doyen Barton. On nous a dit qu'au cours des années 1970, il y a eu un fléchissement de l'enseignement des mathématiques, de l'écriture, de la composition, etc . . . au primaire et au secondaire, et donc qu'à la fin des années 70, vous n'aviez pas d'étudiants sortant du secondaire sachant réellement comment faire des maths, et de la trigonométrie, du calcul avancé, écrire correctement, rédiger des rapports et beaucoup d'autres choses, des sujets demandant une certaine discipline. La situation est-elle

[*Texte*]

Has math always been taught in the last ten years as well as it ever was?

• 2250

Mr. Barton: I will answer that rather indirectly. It is a measurable fact that the ability of university students to express themselves in English has diminished. It is not good, and many universities, including our own, have a remedial English program which attempts to make up for some of the deficiencies. If the same kind of testing were done of their ability in mathematics, I think we would find the same result.

Now, as for the reasons for it, one of the problems was the way one started teachding mathematics, 10 or 15 years ago. One emphasized rather abstract concepts of mathematics, such as binary arithmetic and set theory, when really the average student finds it incredibly difficult to learn his twelve times table without learning first to do it in binary arithmetic, without doing these rather abstract ideas of sets. Now, I think I detect a move away from that very abstract approach to mathematics to a more direct approach, and I think we may see an improvement.

The Chairman: I asked the same question in Vancouver the other night. They have done some measuring it seems and they found that there was quite a degree of incapacity compared to what they had had in the past, and they were teaching remedial mathematics to people going into engineering courses. By the way that came from the Association of Professional Engineers there, who are concerned also about the growing shortages and so on, but we mentioned on that occasion whether some approach should not be made to the departments of education to try to bring back discipline into the teaching of these very essential sciences and so on. I do not know whether that has been done here in Alberta.

Mr. Barton: Certainly, it has been done by various groups, including the Association of Professional Engineers. One does get branded as a reactionary if one does it. I guess engineers are used to being looked on as reactionaries—back to the three R's is immediately opposed by people who . . .

The Chairman: Still today? As you say, people have found the same thing in students going to university expressing themselves in English and writing in English; in other words courses that require the basic three R's. The discipline of those three R's has been weakened to quite an extent.

Mr. Barton: I have to say at this point that communications is very, very important to the engineering faculty. We have been a strong supporter of the university's remedial English program. I have therefore read a number of the essays that students have written in these remedial English tests. Some of them are appalling—they are totally incoherent—but some of them are magnificent. I mean, you really are proud to know that there are young people out there who can write on sophisticated topics in coherent multi-clause sentences.

[*Traduction*]

toujours aussi mauvaise, ou a-t-elle jamais été mauvaise? Est-ce un mythe? Ces dix dernières années, les mathématiques ont-elles toujours été enseignées de la même façon?

M. Barton: Je vous répondrai de façon quelque peu directe. Il est un fait mesurable que l'aptitude des étudiants d'université à s'exprimer en anglais a diminué. Elle n'est pas bonne et beaucoup d'universités dont la nôtre, ont un programme de rattrapage en anglais qui a pour but de compenser ces lacunes. Si la même chose se faisait pour leur aptitude en mathématiques, je pense que nous obtiendrions les mêmes résultats.

Quant aux raisons qui en sont à l'origine, l'un des problèmes est la façon dont on commençait à enseigner les mathématiques il y a 10 ou 15 ans. On mettait plutôt l'accent sur les concepts abstraits des mathématiques, comme le système binaire et la théorie des ensembles, alors que l'étudiant moyen éprouve des difficultés incroyables à apprendre à le faire d'après le système binaire ou à appliquer cette théorie abstraite des ensembles. Je pense qu'il y a aujourd'hui une tendance à s'éloigner de cette approche très abstraite pour adopter une méthode plus directe et je pense que peut-être nous verrons des améliorations.

Le président: J'ai posé cette même question l'autre soir à Vancouver. Ils ont fait quelques essais, semble-t-il, et trouvé qu'il existait un degré élevé d'inaptitude comparé à ce qu'ils avaient eu dans le passé, et ils enseignent maintenant des mathématiques de rattrapage aux personnes s'inscrivant à des cours de génie. Soit dit en passant, cela vient de l'Association des ingénieurs professionnels de là-bas qui s'inquiète aussi de ces pénuries croissantes et du reste; mais nous avions à ce moment-là mentionné que peut-être les ministères de l'éducation devraient essayer de ramener une certaine discipline dans l'enseignement de ces sciences fondamentales. Je ne sais pas si cela a été fait ici en Alberta.

M. Barton: Certainement, cela a été fait par différents groupes, y compris l'Association des ingénieurs professionnels. Lorsqu'on fait ce genre de démarche, on se fait généralement qualifier de réactionnaire. Je suppose que les ingénieurs ont l'habitude d'être perçus comme des réactionnaires—un retour à l'enseignement primaire est immédiatement contré par ceux qui . . .

Le président: Encore aujourd'hui? Comme vous l'avez dit, les gens ont constaté la même chose parmi les étudiants d'université qui doivent s'exprimer et écrire en anglais; en d'autres termes ces cours qui demandent la connaissance de l'enseignement primaire. La discipline de cet enseignement primaire s'est énormément relâchée.

M. Barton: J'aimerais ajouter à ce stade que la communication est très, très importante pour la faculté de génie. Nous avons été de fidèles partisans du programme de rattrapage en anglais. J'ai donc lu plusieurs des dissertations que les étudiants de ces programmes de rattrapage ont rédigées. Quelques-unes étaient révoltantes, complètement incohérentes, mais certaines étaient remarquables. Je veux dire que vous êtes vraiment fiers de savoir qu'il y a des jeunes gens qui peuvent

[*Text*]

The Chairman: Thank you very much, Dr. Krueger, Dean Barton.

Mr. Hawkes: Could I ask just one brief question?

The Chairman: Sure.

Mr. Hawkes: You mentioned the shortage in teaching staff and technicians, and you related it to perhaps a greater degree of open door immigration to help you meet your needs; that is one possibility. Do you have any information on the retention rates of landed immigrants into teaching or technical positions relative to Canadian trained populations? Are you likely to keep them or will they succumb within a year or two to those juicy offers from the private sector. Do you have any information on that?

• 2255

Dr. Krueger: I am not aware of any information on that. I do not know if Dean Barton is.

Mr. Barton: I have no solid information on the topic. The indications that I have say that they are just as likely to succumb to these attractive offers as the Canadians are.

The Chairman: Well, once again, thank you. You waited a long time, but it was important for us. Thank you.

Mr. Barton: Thank you.

The Chairman: The next name I have on the list is the Calgary Hospital, District 93, Ms. Bruneau. I understand somebody tried to find her before and she was not here. If that is the case, then we have Mr. R. Hargrave who represents the Calgary Construction and General Workers' Training Trust Fund. Mr. Hargrave I understand that you have preferred to show us a short film of 10 minutes to demonstrate your points, but you realize the film will not get on our record, at all.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, can I just speak to that, please.

The Chairman: Yes.

Mr. Hawkes: A representative of the group gave some verbal testimony in Saskatoon, so we have some written record on the work of this group from that hearing. I believe that was a week ago Monday.

The Chairman: Oh, fine. Could you come to the microphone while you explain this. That will go on the record.

Mr. A. R. C. Hargrave (Calgary Construction and General Workers' Training Trust Fund): The Co-Chairman of our organization, Mr. Frank Hartman is the gentleman you referred to. Consequent upon his appearance before you he asked me to bring this film here and show it to you. It is as simple as that.

The Chairman: I see. That is fine. In addition, before we do that, I just want to make sure that certain briefs that have been left with us are put in our record and printed. I need the

[*Translation*]

écrire sur des sujets complexes des phrases cohérentes et recherchées.

Le président: Merci beaucoup, M. Krueger, M. le Doyen Barton.

M. Hawkes: Pourrais-je poser juste une courte question?

Le président: Bien sûr.

M. Hawkes: Vous avez parlé de la pénurie en personnel enseignant et en techniciens, et vous avez mentionné à ce propos la possibilité d'une politique d'immigration plus lâche pour répondre à vos besoins. Ce n'est qu'une solution. Avez-vous des données sur le nombre des immigrants reçus qui restent dans les postes d'enseignants ou de techniciens par rapport au personnel formé au Canada? Resteront-ils avec vous ou succomberont-ils après un ou deux ans aux offres alléchantes du secteur privé? Avez-vous des chiffres là-dessus?

M. Krueger: Je ne suis pas au courant de statistiques là-dessus. Je ne sais pas si M. Barton en connaît.

M. Barton: Je n'ai pas de données solides sur la question. D'après ce que je sais, ils sont tout aussi susceptibles d'y succomber que les Canadiens.

Le président: Eh bien, nous vous remercions encore une fois. Vous avez attendu longtemps, mais c'était pour nous très important. Merci.

M. Barton: Merci.

Le président: Le prochain nom sur ma liste est M^me^ Bruneau, Hôpital de Calgary, District 93. Apparemment, quelqu'un aurait déjà essayé de la trouver mais elle n'était pas là. Dans ce cas, nous donnons la parole à M. R. Hargrave qui représente le fonds de fiducie pour la formation des ouvriers de la construction et des ouvriers non spécialisés de Calgary (Calgary Construction and General Workers Training Trust Fund). M. Hargrave, je crois comprendre que vous avez préféré nous montrer un court métrage de 10 mn pour illustrer vos arguments. Mais vous savez que ce film n'apparaîtra pas du tout sur notre procès-verbal.

M. Hawkes: Monsieur le président, pourrais-je dire un mot à ce sujet, s'il vous plaît?

Le président: Oui.

M. Hawkes: Un représentant du groupe a fait un exposé oral à Saskatoon. Nous avons donc un compte-rendu écrit du travail de ce groupe. Je crois que c'était lundi de la semaine dernière.

Le président: Très bien. Pourriez-vous venir au micro pour expliquer ce point. Cela sera cosigné au procès-verbal.

M. A. R. C. Hargrave (Calgary Construction and General Workers' Training Trust Fund): Le co-président de notre organisation, M. Frank Hartman, est la personne dont vous venez de parler. À la suite de l'exposé qu'il vous a fait, il m'a demandé de vous montrer ce film. C'est aussi simple que ça.

Le président: Je vois. C'est très bien. Avant de commencer, j'aimerais aussi demander que certains mémoires qui nous ont été remis soient consignés au procès-verbal et imprimés. J'ai

[*Texte*]

permission of the committee but I think that is pro forma. The Canadian Petroleum Association's brief, Doctor Krueger's brief, the brief of Doctor Minuk, Doctor Barton's brief and also the ones that were presented to us by the YWCA. I have received just when I came back this evening a brief from the International Brotherhood of Boilermakers, Local 146 The gentleman who brought that to us is here. We did not have notice enough to give you time to present it, sir, but with the permission of the committee, it will be printed into the records too as if read. Is that all right?

Mr. Robert W. T. Shaw (Education Co-ordinator, International Brotherhood of Boilermakers, Local 146, and Calgary Educational Training Fund): Okay!

The Chairman: It is a brief presented by Robert W. T. Shaw, the Education Co-ordinator, International Brotherhood of Boilermakers, Local 146, Calgary Educational Training fund, and on behalf of Ronald Garvey, Apprenticeship Training Co-ordinator and Bruce Ashton, Education Co-ordinator.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, is this procedure acceptable to the witness that we just print the brief?

Mr. Shaw: Yes, he asked me.

Mr. Hawkes: You have been very patient; I have noticed you here for quite awhile. Okay.

Mr. McDermid: I would love to hear him. If he has anything to say, I think we should.

The Chairman: Well, it is up to him. We did not have any notice at all and I just received the brief, but if you want to we will be glad to. Mr. Shaw, if you want to, sir, you can.

Mr. McDermid: I am not suggesting you go through the whole brief, but you may have a few comments you want to leave with us or just the brief.

You have to go to the microphone.

• 2300

Mr. Shaw: I am Robert Shaw. I am the Education Co-ordinator for the International Brotherhood of Boilermakers, Calgary Educational Training fund.

I would like to leave this brief to be recorded for the federal commission on employment in the eighties, but I would also like to have some discussion apart from that with my experience and training as a welding instructor's aid for the Southern Alberta Institute of Technology for five years and Education Co-ordinator with the hands on training such as welding and steel fabricating in the Province of Alberta.

The brief that I submitted, which I am just presenting on behalf of my colleagues, indicates figures for what we feel will be manpower requirements in the eighties, based on past experience and the Syncrude Project, in the welding and steel fabricating trade.

In our brief we have outlined the requirements plus what we intend to do internally as a craft union to protect our craft, not

[*Traduction*]

besoin de l'autorisation du Comité, mais je pense que c'est dans les règles: les mémoires de l'Association canadienne du pétrole, de M. Krueger, de M. Minuk, de M. Barton, et également ceux qui nous ont été présentés par le YWCA. J'ai reçu, juste au moment où je reveansi ce soir, un mémoire du syndicat ouvrier international des chaudronniers (International Brotherhood of Boilermakers) (local 146). La personne qui nous l'a remis est parmi nous. Monsieur, nous n'avons pas eu suffisamment de délai pour vous donenr le temps de le présenter, mais avec la permission du Comité, il sera consigné comme s'il avait été lu. Cela vous convient-il?

M. Robert W. T. Shaw (coordonnateur de l'enseignement, Syndicat ouvrier international des chaudronniers, local 146, et Calgary (Educational Training Fund)): D'accord.

Le président: Il s'agit d'un mémoire présenté par Robert W.T. Shaw, Syndicat ouvrier international des chaudronniers, local 146, Calgary Educational Training Fund, au nom de Ronald Garvey, coordonnateur de la formation des apprentis et de Bruce Ashton, coordonnateur de l'enseignement.

M. Hawkes: M. le président, l'intéressé accepte-il que nous imprimions le mémoire?

M. Shaw: Oui, il me l'a déjà demandé.

M. Hawkes: Vous avez été très patient. Je sais que vous êtes là depuis un certain temps. D'accord.

M. McDermid: J'aimerais beaucoup l'entendre, s'il a quelque chose à dire, je pense que nous devrions le faire.

Le président: Cela dépend de M. Shaw. Nous n'avons eu absolument aucun préavis, et je viens juste de recevoir le mémoire, mais si vous voulez, nous en serions heureux. M. Shaw, si vous le voulez, la parole est à vous.

M. McDermid: Vous n'avez pas besoin de reprendre tout votre mémoire, mais vous aurez peut-être quelques comentaires que vous aimeriez voir porter au procès-verbal, ou peut-être simplement votre mémoire.

Vous devez venir au micro.

M. Shaw: Je m'appelle Robert Shaw. Je suis le coordonnateur de l'enseignement au syndicat ouvrier international des chaudronniers, Calgary Educational Training Fund.

J'aimerais que mon mémoire soit consigné pour le Comité spécial sur les perspectives d'emploi dans les années 80, mais je voudrais également aborder un autre sujet dans le cadre de mon expérience et de ma formation de maître assistant de soudure pendant cinq ans au Southern Alberta Institute of Technology et de coordonnateur de l'enseignement spécialisé en formation dans des domaines tels que la soudure et la fabrication de l'acier dans la province de l'Alberta.

Le mémoire que je viens de présenter au nom de mes collègues contient des chiffres sur ce qui, d'après nous, constituera les besoins en main-d'œuvre dans les années 1980, chiffres basés sur l'expérience et sur le projet Syncrude, dans le domaine de la soudure et de la fabrication de l'acier.

Dans ce mémoire, nous avons souligné ces besoins mais aussi ce que nous avons personnellement l'intention de faire, en tant

[*Text*]

only to protect our craft but to try to handle some of the manpower requirements for the boom periods coming up. The brief will go through that very well, but what I want to add is that with my training here—and I run a training school in Calgary which is administered by a Board of Trustees made up of management and union, with contributions from the companies that are signatory to the Boilermakers' agreement in their endeavour, through the government apprenticeship training program for example to parallel training to upgrade programs in all phases of welding and steel fabricating.

One of the things which I feel personally would add to or would help manpower requirements in the eighties, is more apprentices, and not only in our trade but in many trades. One of the biggest problems that I hear continuously from companies or employers—when I approach them and ask why they do not put on more apprentices, they come up with the same story all the time: Why should we train them; it would cost us plenty of money, and once they become journeymen the smaller companies take these people away from us because smaller companies basically cannot afford to train people. So I would like to encourage somehow, through the federal government or provincial government or both, and I know the provincial government does provide some funds for apprentices while they are going to school, some subsidy to make apprenticeship training look more attractive.

We know in the long run that apprenticeship training will definitely be more attractive, but in these inflationery times people who are employed in industry, married people particularly, who are getting wages above the first year apprentice's rate, find it very hard to deal with an apprentice's wages.

In the agreements that we have with apprentices going to school, apprentices do get unemployment insurance and the companies make up the difference. That is a thing that is negotiated between union and management, but in the nonunion sector for the most part they do not get that difference made up, so apprentices are very limited in the amount of funds that they have while they are going to school. So, not just from the union point of view but just industry itself, I would like to see something where manpower could either supplement or put a subsidy on income for apprentices to make it look more attractive.

We are doing something internally as described, as I mentioned, in our brief. We are trying to change our own internal structure around to allow for training and to make it more encouraging for people to get into apprenticeships. That is from a union point of view.

I have seen reports by various people, through our international, that have gone overseas on studies on education, not just educational but on trade, qualified tradesmen. Companies have been taxed per man so many dollars and then if they take advantage of the training they can get reimbursed on it. I am sure that you people, or whoever is responsible has looked into these areas. I would like possibly to see something like that. Therefore it would make it more encouraging for companies to put apprentices into the various trades.

[*Translation*]

que syndicat ouvrier, pour protéger notre métier, non seulement cela mais aussi pour essayer de faire face à la forte demande en main-d'œuvre qui s'annonce. Le mémoire explique très bien cet aspect, mais j'aimerais ajouter qu'avec ma formation, je dirige une école de formation à Calgary qui est gérée par un Conseil d'administration formé de représentants du patronat et du syndicat et qui reçoit des contributions de sociétés signataires de l'accord des chaudronniers qui entreprennent par l'intermédiaire par exemple du programme de formation et d'apprentissage du gouvernement, d'offrir une formation parallèle destinée à améliorer les programmes dans toutes les phases de la soudure et de la fabrication de l'acier.

Personnellement, je pense que l'une des choses qui aiderait ou contribuerait aux besoins en main-d'œuvre des années 1980, serait un plus grand nombre d'apprentis, non seulement dans notre métier, mais dans beaucoup d'autres. L'un des plus gros problèmes dont j'entends constamment se plaindre les sociétés ou les employeurs lorsque je leur demande pourquoi ils ne prennent pas plus d'apprentis, est toujours le même: pourquoi devrions-nous les former; cela nous coûte très cher et une fois qu'ils sont compagnons, les sociétés les plus petites nous les prennent parce qu'elles ne peuvent pas se permettre financièrement de les former. J'aimerais donc encourager, d'une façon ou d'une autre, l'idée d'une prime pour rendre l'apprentissage plus attrayant, que ce soit auprès du gouvernement fédéral, du gouvernement provincial, ou des deux, et je sais que le gouvernement provincial offre des subventions aux apprentis pendant leurs études.

Nous savons qu'à long terme, l'apprentissage présentera sans doute plus d'attraits, mais en cette période d'inflation, les gens qui travaillent dans l'industrie, surtout ceux qui sont mariés, et dont les salaires dépassent le taux des apprentis de première année, trouvent très difficile de se contenter d'un salaire d'apprenti.

D'après les accords que nous avons passés avec les apprentis qui font des études, ceux-ci reçoivent l'assurance-chômage et les sociétés versent la différence. Cet arrangement fait l'objet de négociations entre syndicat et patronat, mais dans le secteur non syndicalisé, en général, ils ne touchent pas cette différence; en d'autres termes, les apprentis sont financièrement très limités pendant leurs études. Donc, en me plaçant non pas seulement du point de vue syndical mais du point de vue de l'industrie, j'aimerais voir quelque chose où le gouvernement verserait un supplément ou une prime pour rendre le revenu des apprentis plus attirant.

Nous faisons quelque chose nous-mêmes, comme cela est décrit dans le mémoire. Nous tentons de modifier notre structure interne pour faire une place à la formation et encourager les gens à entrer en apprentissage, tout cela du point de vue syndical.

J'ai lu les rapports de différentes personnes, par l'intermédiaire de notre bureau international, qui sont allées à l'étranger grâce à des études sur l'enseignement, pas juste éducatif, mais également industriel, les hommes de métier qualifiés. Les sociétés payent tant par personne et si elles profitent de la formation, elles sont remboursées. Je suis sûr que vous, Messieurs, ou quiconque en est responsable, avez étudié cette possibilité. J'aimerais peut-être voir quelque chose comme ça.

[*Texte*]

• 2305

We do need qualified people for the projects coming up and this is the only way I see we can get enough people. I believe there are enough people around but to get qualified people, that is where our problem is.

An hon. Member: Could I ask some questions?

The Chairman: Sure, I have some too. Go ahead.

Mr. McDermid: I have not read your brief so you must pardon me if my questions is dealt with in there. I am really interested in what you are saying. Is the Boilermakers' prepared to guarantee that apprentice that he will finish his apprenticeship; that he will not get laid off? If I, John McDermid, decide to take an apprenticeship in welding, I want to make sure that I am going to finish my apprenticeship. I am not asking for a guarantee of job afterwards, but I want to finish my apprenticeship. Is the Boilermakers union prepared in their agreements to guarantee, that if I start on an apprenticeship I will be able to finish it; that if there is a slowdown in the industry, I will not be the guy that gets laid off.

Mr. Shaw: I do not know if I can qualify myself to answer your question explicitly. We do not have things in our agreement where just because you are an apprentice that the journeyman does not get laid off because some apprentices will stay on as long as they can do the job.

We have a construction local and a shop local. I basically deal with the shop local. I know in the construction local our union through an agency indentures the apprentices. In the construction, they will work a job; the job is finished they go on the out-of-work list. It depends on the amount of work available, but if the work is there, definitely they will guarantee to see their apprenticeship through. Not only that, apprenticeship training funds are negotiated as well as education funds as far as the union is concerned, to supplement people while they are going to school. They get full wages and this type of thing. Our construction people look at it differently that way. It is not a guarantee but just about. I do not know if I answered your question well enough. It is pretty hard to make a guarantee on it.

Mr. McDermid: Yes.

Mr. Shaw: If there is no work, there is no guarantee in that way.

Mr. McDermid: When you are going from job to job, I can see that. It is not quite the same in the construction industry as it would be, say, in a machine shop.

Mr. Shaw: Yes, in a fabrication shop, for the number of years I have been with it, which is almost 20 years, I really have not seen any significant layoff which really involved apprentices. Very few. All of our work lists here in Calgary, we just do not have apprentices on it at all. They just do not get laid off. They are a cheap form of labour in that sense too, so manufacturing companies hang on to them.

[*Traduction*]

Les sociétés seraient plus disposées à former des apprentis dans divers domaines.

Nous avons besoin de gens qualifiés pour les projets à venir, et je ne vois que ce moyen d'obtenir suffisamment de personnel. Je pense qu'il existe suffisamment de gens, mais avoir du personnel qualifié, voilà notre problème.

Une voix: Pourrais-je poser quelques questions?

Le président: Bien sûr, j'ai moi aussi quelques questions. Allez-y.

M. McDermid: Je n'ai pas lu votre mémoire. Vous m'excuserez donc si les réponses à mes questions y figurent. Ce que vous avez dit est très intéressant. Votre syndicat peut-il promettre à ses apprentis qu'ils finiront leur formation, qu'ils ne seront pas mis à pied? Si moi, John McDermid, je décidais de devenir apprenti-soudeur, je voudrais être sûr de finir mon apprentissage. Je ne demanderais pas la garantie d'un emploi après, mais j'aimerais finir mon apprentissage. Le syndicat des chaudronniers est-il prêt, dans ses conventions, à garantir que si je commence un apprentissage, je serais capable de le terminer, que s'il y a un ralentissement dans l'industrie, je ne serais pas celui qui sera mis à pied.

M. Shaw: Je ne sais pas si j'ai la compétence requise pour répondre à votre question d'une façon explicite. Rien dans notre contrat ne dit qu'étant un simple apprenti le journalier n'est pas congédié parce que certains apprentis conservent leur emploi aussi longtemps qu'ils peuvent faire le travail.

Nous avons un local pour la construction et un local pour l'atelier. Je m'occupe surtout de l'atelier. Je sais que dans celui de la construction, notre syndicat met les gens en apprentissage par l'intermédiaire d'une agence. Dans la construction, ils font un travail; quand le travail est fini, ils sont mis sur la liste des sans-emplois. Cela dépend du travail qu'il y a, mais s'il y en a, ils vont bien sûr garantir la fin de l'apprentissage. Non seulement cela, mais en ce qui concerne le syndicat, les fonds de formation des apprentis sont négociés, tout comme les fonds d'éducation, pour donner aux gens qui vont à l'école un supplément de revenu. Ils travaillent à plein salaire. Nos gens de la construction voient les choses différemment. Ce n'est pas une garantie, mais c'est tout comme. Je ne sais pas si j'ai suffisamment répondu à votre question. Il est difficile d'offrir une garantie.

M. McDermid: Oui.

M. Shaw: S'il n'y a pas de travail, il n'y a pas de garantie comme telle.

M. McDermid: Quand vous allez de travail en travail, je peux voir ça. Ce n'est pas la même chose dans l'industrie de la construction que par exemple dans un atelier de mécanique.

M. Shaw: Oui, dans un atelier de fabrication, pendant toutes les années où j'y étais, presque 20 ans, je n'ai jamais vraiment vu de mises à pied d'apprentis. Très peu. Sur aucune de nos listes de travail ici, à Calgary, je n'ai vu d'apprentis. Ils ne sont simplement pas mis à pied. Ils constituent aussi une forme de main-d'œuvre bon marché, c'est pourquoi les usines les gardent.

[*Text*]

Mr. McDermid: The situation in Alberta is a little different than it is in Ontario, I can appreciate that. Down there we have layoffs now; we have quite serious layoffs and of course anybody on an apprenticeship program would be the first to be laid off. That is one of the problems of attracting people to apprenticeships because they do not know if they are going to finish them or not.

Mr. Shaw: But then that is not much different from being unqualified. Being a labourer or a helper, you could get laid off that much easier in a sense.

Mr. McDermid: The point is that we are trying to attract people into the metal skills; that is what we desperately need in this country. If we are going to attract them in there, we want to assure them that they will be finishing their training, their apprenticeship program without getting laid off. I think you will find in Europe that there are certain guarantees to the apprentices so that they will finish their training; no guarantee of a job at the end, but their training will be completed.

• 2310

Mr. Shaw: I can understand that somewhat if it is federally controlled—to substantiate the guarantee, but for private industry it is pretty hard to make that guarantee; as long as the work is available, it is there.

Mr. McDermid: That is fine.

The Chairman: Mr. Shaw, is the International Brotherhood of Boilermakers the principal union for welders or do you find large numbers of welders in another union as well?

Mr. Shaw: You will find a large number of welders in other unions, yes.

The Chairman: Such as?

Mr. Shaw: Steel workers, iron workers, pipe fitters.

The Chairman: For the construction of a pipeline, would your union be the one principally involved in that or would the steel workers?

Mr. Shaw: Neither.

The Chairman: Which one for the welders? I understand they will need a lot of welders on that. This afternoon—I do not know whether you were here—the Canadian Petroleum Association was here. They listed the potential shortfalls in skilled trades, and welders was one of them.

Mr. Shaw: I am not sure. I could not say what union it is. I am pretty sure pipe fitters are not; the pipeline is not under their jurisdiction. It is not under our jurisdiction and I do not know whose jurisdiction it would be under. To my knowledge most of the pipeline has been done by no union.

The Chairman: I see. Your union is an international union. When you have shortages here, is it customary for members of the Boilermakers Union to be brought in from other provinces and be allowed to work here without any difficulties?

Mr. Shaw: Yes.

The Chairman: Either from the Maritimes or from Quebec?

[*Translation*]

M. McDermid: La situation en Alberta est un peu différente de celle de l'Ontario, je comprends. Chez nous, nous avons des mises à pied maintenant; nous avons beaucoup de mises à pied et, bien sûr, ce sont ceux qui suivent un programme d'apprentissage qui sont les premiers à être mis à pied. C'est là un des problèmes lorsque l'on pousse les gens à entrer en apprentissage, parce qu'ils ne savent s'ils pourront ou non finir.

M. Shaw: Alors, il n'y a pas grande différence entre cela et être non qualifié, un manœuvre ou un aide; vous pouvez être mis à pied bien plus facilement.

M. McDermid: En fait, nous essayons d'attirer les gens en métallurgie; c'est ce dont nous avons désespérément besoin dans ce pays. Si nous les attirons dans ce secteur, nous voulons pouvoir leur assurer qu'ils termineront leur formation, leur programme d'apprentissage, sans être mis à pied. Vous pourriez voir qu'en Europe, les apprentis ont certaines garanties qu'ils achèveront leur formation; pas une garantie d'emploi au bout de la ligne, simplement que leur formation sera terminée.

M. Shaw: Je peux comprendre si c'est sous contrôle fédéral, mais dans l'industrie, il est difficile de donner cette garantie; tant qu'il y a du travail, la garantie est là.

M. McDermid: C'est très bien.

Le président: Monsieur Shaw, le syndicat ouvrier international des chaudronniers est-il le principal syndicat de soudeurs, ou peut-on trouver un grand nombre de soudeurs dans d'autres syndicats?

M. Shaw: Il y a des groupes importants de soudeurs dans d'autres syndicats, en effet.

Le président: Comme par exemple?

M. Shaw: Les métallurgistes, les ferronniers, les monteurs de canalisations.

Le président: Quel serait le principal syndicat touché pour la construction d'un pipeline, le vôtre ou celui des métallurgistes?

M. Shaw: Ni l'un ni l'autre.

Le président: Lequel, pour les soudeurs? Je crois savoir qu'ils auront besoin de beaucoup de soudeurs. Cet après-midi, je ne sais pas si vous étiez là, l'Association canadienne du pétrole était là. Ils ont fait la liste des pénuries possibles dans les métiers spécialisés, et les soudeurs en faisaient partie.

M. Shaw: Je n'en suis pas sûr. Je ne sais pas de quel syndicat il s'agit. Je suis pratiquement certain qu'il ne s'agit pas des monteurs; le pipeline ne relève pas d'eux. Il ne relève pas de nous non plus et je ne sais pas de qui il relève. D'après ce que j'en sais, la plupart des travaux sur le pipeline sont faits par des non syndiqués.

Le président: Je vois. Votre syndicat est un syndicat international. Lorsqu'il vous manque du personnel ici, c'est l'habitude de faire venir des membres du syndicat d'autres provinces et de leur permettre de travailler ici sans difficulté?

M. Shaw: Oui.

Le président: Des Maritimes ou du Québec?

[*Texte*]

Mr. Shaw: Yes. My brief describes that explicitly. We call that travel cards. We put calls into all other local unions of the International Brotherhood of Boilermakers. For anybbody who wants to travel, they just take the travel card which is no problem there, and then they can come down; no problem at all. The same thing with permits. Once we fulfill our jobs for our members and then for travel cards, we take on permits; anybody who is nonunion can make application as a permit to work under our jurisdiction.

The Chairman: How many years is the apprenticeship program for boilermakers?

Mr. Shaw: It is a three-year apprenticeship program for boilermakers and a three-year apprenticeship program for welders.

The Chairman: How much of that is on the job and how much in institutions?

Mr. Shaw: Well, for welders it is six weeks per year at an institution and for boilermakers it is eight weeks per year in the institution.

The Chairman: In Alberta the institutions are the vocational centres, the community vocational centres?

Mr. Shaw: Yes. SAIT and NAIT are the big ones and there is Keyano College and I think Lethbridge and there are a few others.

The Chairman: Okay. Mr. Marceau.

Mr. Shaw: Also, I might add too, with welding now there is what we call a red seal program, which allows people to move from one province to the other. Alberta just got that red seal. This would make mobility a little easier. Without the red seal the people coming into this province have to requalify since welding is a compulsory trade in Alberta, so they have to requalify for it regardless. But that is no problem; they do not have to undertake an apprenticeship program; they just have to challenge the Alberta government test for it.

Mr. McDermid: They have to write the test.

Mr. Shaw: They have to write the test and do the practical test as well, both theory and practical test. This is something else we do on an educational basis from local to local: we write the standards from each province and make sure each local has it, so when we get travel cards the people can be all prepared and ready to undertake whatever means they have to to qualify themselves.

The Chairman: Do you think that we can fill our shortfalls by training those Canadians who are at present unemployed, who have traditionally not been employed, rather than resort to immigration from abroad? These apprentices that you would like to train; do you think the potential is out there; whether they are men or women, you would be willing to take them?

Mr. Shaw: Yes, I do think the potential is there, but I feel that the apprenticeship has to be more appealling than it is at present. In the nonunion sector, people working as labourers and helpers are now making more money than they would if they went into an apprenticeship program.

[*Traduction*]

M. Shaw: Oui. Mon mémoire décrit cela de façon très précise. Nous appelons cela des cartes de voyage. Nous appelons toutes les autres branches du syndicat des chaudronniers. Si quelqu'un veut voyager, il lui suffit de prendre la carte de voyage, ce qui ne présente aucun problème, et de venir ici. Même chose avec les permis; n'importe quel ouvrier non syndiqué peut faire une demande de permis pour travailler avec nous.

Le président: Combien d'années faut-il pour terminer le programme d'apprentissage de chaudronnier?

M. Shaw: Le programme est de trois ans pour les chaudronniers et la même chose pour les soudeurs.

Le président: Sur cette période, combien de temps faut-il passer au travail et combien de temps à étudier?

M. Shaw: Eh bien, six semaines par an d'enseignement en établissement pour les soudeurs et huit semaines par an pour les chaudronniers.

Le président: En Alberta, ces établissements sont les centres professionnels, les centres professionnels communautaires?

M. Shaw: Oui. SAIT et NAIT sont les plus grands. Il y a aussi Keyano College et je crois, Lethbridge, et quelques autres.

Le président: D'accord. Monsieur Marceau.

M. Shaw: J'aimerais ajouter quelque chose. Nous avons maintenant pour la soudure ce que nous appelons un programme «sceau rouge», qui permet aux gens de se déplacer d'une province à l'autre. L'Alberta vient juste de recevoir le sceau rouge, ce qui rend la mobilité un peu plus facile. Sans le sceau rouge, les gens qui viennent dans cette province doivent se requalifier car la soudure est un métier en Alberta. Mais cela n'est pas un problème. Ils ne doivent pas recommencer leur apprentissage, juste passer l'examen du gouvernement de l'Alberta.

M. McDermid: Il faut qu'ils passent un test écrit.

M. Shaw: Ils doivent passer un test écrit et un test oral, un test de théorie et de pratique. Nous faisons d'ailleurs autre chose dans le domaine de l'enseignement de local à local. Nous rédigeons les normes pour chaque province et nous nous assurons que chaque local les possède. Ainsi, quand nous avons les cartes de voyage, les gens sont préparés et peuvent entreprendre ce qui leur sera nécessaire pour se qualifier.

Le président: Pensez-vous que nous puissions combler nos lacunes en formant les Canadiens qui sont actuellement au chômage plutôt que de recourir à l'immigration? Ces apprentis que vous aimeriez former, pensez-vous que le potentiel existe? Hommes ou femmes, vous seriez prêts à les prendre?

M. Shaw: Oui, je pense que le potentiel existe, mais je crois que l'apprentissage doit devenir plus attrayant qu'il ne l'est actuellement. Dans le secteur non syndiqué, ceux qui travaillent comme manœuvres et aides gagnent actuellement plus d'argent que s'ils suivaient un programme d'apprentissage.

[*Text*]

• 2315

If incentives could be created by the federal government to help companies bear the cost of training apprentices, I am sure they could take on more apprentices. In Calgary we have nine manufacturing shops that are signatory to the Boilermakers' Agreement. Every time I ask or talk to management, they are screaming about welders; they want more welders or more fitters. I say well, why do you not start apprenticing more. Their complaint all the time is that it costs so much money and when they get them trained and they become journeyman then they go to work for smaller companies who do not train them, so they are training them for all the other companies in industry.

The Chairman: I have some on this point too. Go ahead.

Mr. Hawkes: I just want a supplementary on a the same point. We have had testimony in previous hearings that the cost factor which stops employers—it was not in the welding trade, it was a different trade—is really that eight weeks of classroom. The suggestion to us was that the wage and the classroom cost be picked up; in that case employers would be more willing. There is some service provided in the on-the-job training part. That is not really where the cost factor is for the employer; the cost factor is in that eight weeks. Would that be true of the employer resistance in this area? Is it the cost related to the eight weeks or the costs related to the on-the-job part?

Mr. Shaw: That is true. It is basically the costs related to the eight weeks.

The Chairman: In Vancouver the other day we met with the B.C. Apprenticeship Board. They recently started a program by which both the provincial government and the federal government are helping to subsidize apprenticeship training programs. I think the provincial government is putting in approximately $2.60 an hour subsidy and the federal government—we are going to try to find out why they were objecting to that—are going to subsidize $4.70 an hour on the trades that they will subsidize. They feel already they have a great new number of apprentices into those trades that they are subsidizing like that.

A lot of the companies, as you said, who would not take apprentices are now taking them on in greater numbers with this program. It is meant to be a temporary program, not one that is going to last forever and ever, but they feel that it might demonstrate that the training of apprentices is cost productive and that it will pay off in the long run, and so businesses themselves will pay more attention to it. Do you know if there is anything like that in Alberta in the books that would help relieve that shortfall?

From what I understand, the provincial government in B.C. approached the federal for a joint program. It was just about to go ahead with two funds of money together and the same rate of subsidy, and then they found out that the federal legislation would not permit it so they went ahead with it separately but sort of sharing the work, in the different rates, but they feel in principle it is a good program. Do you have anything like that here in Alberta?

[*Translation*]

Si le gouvernement fédéral pouvait créer plus d'encouragements pour aider les sociétés à assumer les frais d'apprentissage, je suis sûr que celles-ci prendraient plus d'apprentis. A Calgary, nous avons neuf ateliers de fabrication qui sont signataires de l'accord des chaudronniers. Chaque fois que je parle à la direction, ce sont des cris: ils veulent plus de soudeurs ou plus d'ajusteurs. Je leur dis, alors, pourquoi ne prenez-vous pas plus d'apprentis? Ils se plaignent toujours du fait que cela leur coûte beaucoup d'argent et quand ils sont formés et qu'ils deviennent compagnons, et ensuite ils vont travailler pour les petites entreprises; en d'autres termes, ils les forment pour toutes les autres sociétés de l'industrie.

Le président: J'en ai également sur cet aspect. Allez-y.

M. Hawkes: J'aimerais juste certaines précisions. Nous avons entendu plusieurs témoignages selon lesquels le facteur financier qui arrête l'employeur—ce n'était pas dans le secteur de la soudure—est en fait la période de huit semaines de cours théoriques. La proposition était que les frais de salaires et d'enseignement soient couverts. De cette façon, les employeurs seraient plus enthousiastes. Certains services sont offerts dans le cadre de la formation sur place. Ce n'est pas vraiment dans ce domaine que les employeurs doivent débourser; ce n'est que pour ces huit semaines. Cela s'applique-t-il à la réticence des employeurs dans ce domaine? S'agit-il des frais causés par les huit semaines ou par la formation sur place?

M. Shaw: C'est vrai. Il s'agit principalement des frais causés par ces huit semaines.

Le président: A Vancouver, l'autre jour, nous avons rencontré les responsables du B.C. Apprenticeship Board. Récemment, ils ont entrepris un programme dans le cadre duquel le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral subventionnent ensemble les programmes de formation en apprentissage. Je crois que le gouvernement provincial contribue environ $2.60 par heure et le gouvernement fédéral nous essayons de savoir pourquoi ils s'opposent à cela—va verser $4.70 pour les métiers qu'il subventionnera. Ils pensent qu'ils subventionnent beaucoup d'apprentis dans ceux-ci.

Comme vous l'avez dit, beaucoup de sociétés qui ne prenaient pas d'apprentis les acceptent maintenant en plus grand nombre grâce à ce programme. Ce doit être un programme temporaire, qui n'est pas destiné à durer éternellement mais d'après eux, il permettra de démontrer que la formation d'apprentis est rentable et, à long terme, payante, et donc que les entreprises lui accorderont une plus grande attention. Pourriez-vous me dire s'il existe quelque chose de semblable en Alberta qui permettrait de combler cette pénurie?

D'après ce que je sais, le gouvernement de la Colombie-Britannique s'est mis en contact avec le Fédéral pour monter un programme mixte. Ils étaient sur le point d'organiser ensemble deux systèmes de subvention au même taux, et ils se sont aperçus que la loi fédérale ne permettait pas ce genre d'opération. Ils ont donc continué séparément tout en partageant le travail en quelque sorte, à des taux différents, mais ils estiment

[*Texte*]

Mr. Shaw: I think there was an attempt about five or six years ago, if I remember right. But it did not last very long.

The Chairman: Why? Was it not producing the apprentices?

Mr. Shaw: I do not think that was it. I am not really sure why it did not last. I just think the federal and provincial government could not iron out the wrinkles or whatever the case was. I really do not know. There were some problems in that area. I do know now that apprentices get UIC which does not make their full wages. If it is a nonunion apprentice, then he is stuck with that; if it is a union apprentice—not all unions, but our union has negotiated with the companies to make up the difference—he gets full wages. I am not too sure what share of the responsibility is coming from the provincial government, or the federal government; I am not really sure.

• 2320

The Chairman: Do you think a program like that might be useful, as it seems it is right now in BC?

Mr. Shaw: I think it would be very useful.

The Chairman: Are there any other questions for Mr. Shaw. Yes.

Mr. Hawkes: A couple of comments. I think the record should show, Mr. Chairman. We had better check the researchers' recording of our Monday morning meeting in Victoria. One of the advantages to the committee, I think, is that you in Vancouver with provincial officials examined the same issue, at least in part, that we examined. There may be some differences that will help us clarify the record.

The other thing I would just like to say is that the Alberta government officials told us that this province has about 9 per cent of the population of Canada but that 25 per cent of the apprentices are currently indentured in this province. So when you start talking cost factors, they get to be of a magnitude relative to total provincial budget that would be of a different order than it would be in some other provinces. I would like to thank you for your testimony, Mr. Shaw.

Mr. Shaw: Thank you very much.

The Chairman: Now, back to Mr. Hargrave.

Mr. Hargrave: Thank you, Mr. Chairman, I just want to make one comment. This film deals with that portion of the construction labour force for which there is no apprenticeship program. With that I will just shoot her.

The Chairman: Can you just stop it for a second. The clerk is trying to give me some instructions here.

Mr. Hargrave: I am sorry.

The Chairman: The question we are trying to determine is whether it is worthwhile putting the sound track on the tape. Would that make any sense without the film, or shall we just adjourn the meeting and watch the film for ten minutes?

Mr. Hargrave: That seems to be the easiest thing to do does it not?

[*Traduction*]

qu'il s'agit dans le principe d'un bon programme. Avez-vous quelque chose de semblable en Alberta?

M. Shaw: Je pense qu'il y a eu une tentative dans ce sens il y a cinq ou six ans, si je me souviens bien. Mais cela n'a pas duré longtemps.

Le président: Pourquoi? Cela ne produisait-il pas d'apprentis?

M. Shaw: Je ne pense pas que là était le problème. Je ne sais pas vraiment pourquoi cela n'a pas duré. Je crois que le fédéral et le provincial ne pouvaient pas se mettre d'accord sur certains points, ou quelque chose comme ça. En fait, je ne sais pas. Il y avait quelques problèmes. Je sais par contre que les apprentis touchent une assurance-chômage qui ne couvre pas leur plein salaire. S'il s'agit d'un apprenti non syndiqué, il est pris avec ça; s'il s'agit d'un apprenti syndiqué, certains syndicats, pas tous, mais le nôtre par exemple, ont négocié avec les sociétés pour combler la différence; il touche alors son plein salaire. Je ne suis pas sûr de la part que donne le fédéral et de celle que donne le provincial, vraiment, je ne sais pas.

Le président: Pensez-vous qu'un programme du genre peut être utile, comme il semble l'être en Colombie-Britannique?

M. Shaw: Je pense qu'il serait très utile.

Le président: Y a-t-il d'autres questions pour M. Shaw. Oui.

M. Hawkes: Une ou deux remarques. Je pense que nous pourrions retrouver cela. Nous devrions vérifier le compte-rendu des recherchistes de notre réunion de lundi matin à Victoria. L'un des avantages du Comité, je pense, est que vous avez abordé au moins une partie de ce problème avec les représentants provinciaux à Vancouver. Il pourrait y avoir quelques précisions qui nous aideraient à éclaircir ce point.

L'autre chose que je voulais mentionner est que les représentants du gouvernement de l'Alberta nous ont dit que la province compte environ 9 p. 100 de la population du Canada, mais 25 p. 100 des apprentis. En conséquence, si nous parlons des facteurs coûts, ceux-ci doivent être d'une importance relative au budget total de la province, qui serait différent de celui d'autres provinces. J'aimerais vous remercier, M. Shaw.

M. Shaw: Merci beaucoup.

Le président: Revenons à M. Hargrave.

M. Hargrave: Merci, monsieur le président, j'aimerais juste faire une remarque. Ce film porte sur la partie de la force ouvrière de la construction pour laquelle il n'existe pas de programme d'apprentissage. Et maintenant, je passe le film.

Le président: Pourriez-vous arrêter une seconde. Le greffier essaie de me dire quelque chose.

M. Hargrave: Je m'excuse.

Le président: Nous essayons de déterminer si cela vaut la peine de mettre le son. Cela servirait-il sans le film? Ou devrions-nous lever la séance et regarder le film pendant 10 minutes?

M. Hargrave: Cela semble la meilleure chose à faire, non?

[*Text*]

Mr. McDermid: We have already had testimony last week.

The Chairman: All right. We will adjourn the meeting until tomorrow. The subcommittee will meet in Edmonton tomorrow and we will watch the film, so the staff is free to leave.

[*Translation*]

M. McDermid: Nous avons déjà eu le témoignage la semaine dernière.

Le président: Très bien. Nous allons lever la séance jusqu'à demain. Le sous-comité se réunira demain à Edmonton et nous allons regarder le film. Le personnel peut quitter la salle.

APPENDIX "EMPL-3"

CANADIAN PETROLEUM ASSOCIATION

PRESENTATION

"EMPLOYMENT IN THE 1980'S"

MANPOWER SUPPLY AND DEMAND THE 1980's

CANADIAN DEMOGRAPHICS

CANADIAN POPULATION

1951	14,000,000
1976	23,000,000
2001 (FORECAST)	31,000,000

GRAPH

Over the 25-year period from 1951 through 1976 Canada's population grew by 64%. The Stats Canada forecasts of 1976, based on the *highest* anticipated fertility and net immigration figures, project a population growth of only 35% during the next 25 years, a number that reduces to 22% on a low fertility/immigration estimate.

PROJECTED CANADIAN POPULATION (HIGH GROWTH),
BY AGE GROUP
AGE
5-9
15-19
25-29
35-39
45-49
55-59
65-69
75-79
85-89
90+
1976
1986
1996
0
1
2
0
1
2
0
1
2
3
MILLIONS OF PEOPLE

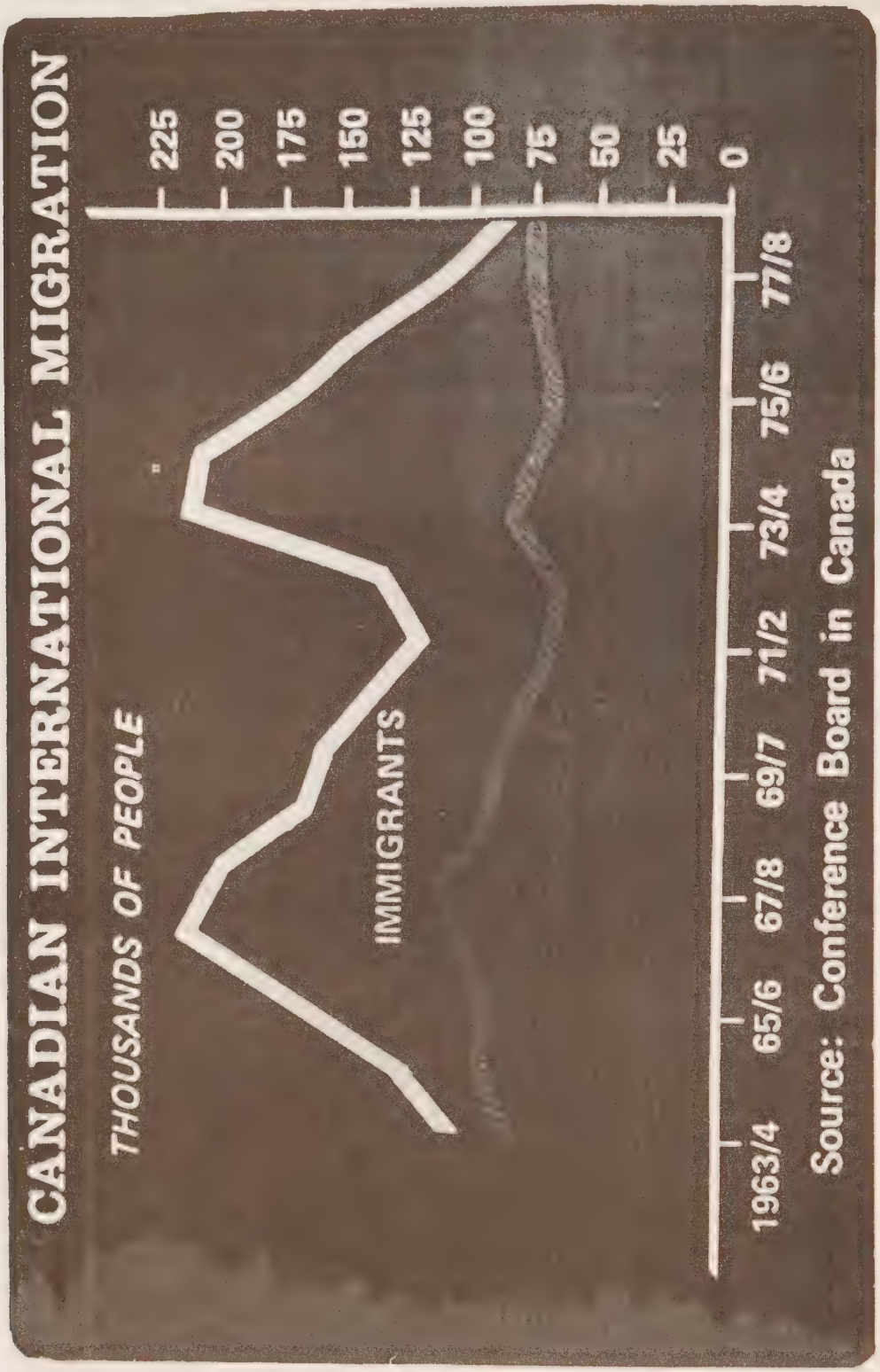
In addition, and of importance to industry, the age distribution of Canada's population will undergo changes brought about by the reduced birth rate which followed the "Baby Boom" of the 1950's and early '60's.

Slide — 1976 1986 1996 age distribution.

The progress of the "Baby Boom Bulge" and the reduced birth rate which followed is illustrated here in graphic form.

In 1976 the Baby Boom age group 15-24 years of age were entering, into, or just departing from Canada's post-secondary institutions. This unusually high *natural* supply of post-secondary and new labour force entrants will not reoccur again in this century.

Post-secondary institutes will be under pressures to withdraw expensive program expansions needed to accommodate this huge body of young people for whom there were not enough ready-built jobs. Therefore, we fully expect total enrollments will decline. We hope that program reductions are made selectively and intelligently and the technocratic and business skill oriented programs will not be allowed to reduce in output.


CANADIAN INTERNATIONAL MIGRATION
THOUSANDS OF PEOPLE
IMMIGRANTS
225
200
175
150
125
100
75
50
25
0
1963/4
65/6
67/8
69/7
71/2
73/4
75/6
77/8
Source: Conference Board in Canada

IMMIGRATION/EMIGRATION

Graph-Conference Board Chart on Imm./Emigration

Canada's, and more particularly Alberta's, ability to offset any potential shortfall in supply through immigration is affected by both federal political protectionism over *national* unemployment rates and the advantages, or disadvantages, to Canadian migration as perceived by potential immigrants.

During the 1970's immigration fluctuated from 125,000 early in the decade to 220,000 in 1974/75, then reduced again to only 80,000 in 1978. At 1978 levels, Canada's net gain through immigration is negligible.

COMPONENTS OF POPULATION GROWTH
1970—71 AND 1978—79, ALBERTA
INTERNATIONAL MIGRATION 23.4%
INTERPROVINCIAL MIGRATION 10.0%
1970 - 1971
TOTAL = 32 900
INTERNATIONAL MIGRATION 12.4%
1978 - 1979
TOTAL = 59 000
Source: Alberta Government Dept. of Advanced Education & Manpower

SLIDE-CHART—COMPONENTS OF POPULATION GROWTH

The importance of interprovincial migration to Alberta in the late 1970's is illustrated by the significant percentage increase n the interprovincial migration component between the years 1970/71 and 1978/79. Where interprovincial migration accounted for only 3,300 additions (or 10%) of new growth to Alberta's population between 1970/71, it added 30,500 new people (or 51.7% of the total growth) during 1978/79.

Between 1970 and 1979, 350,000 new jobs were created in Alberta's economy, an increase of 50% of the 1970 base and an obvious causal factor in Alberta's low unemployment rates during that period. Over the past 5 years, employment growth in Alberta averaged 5.3% per year compared to 2.6% in Canada and is expected to continue to exceed the national growth rate.

Alberta's labour force was able to expand to fill these new job requirements partly because immigration and interprovincial migration occurred at reasonably high levels, and partly because Canada needed to assimilate a very large proportion of the population which was just entering the labour force. Both sources may be reduced in the 1980's.

ALBERTA - PERCENTAGE OF MIGRATION BY AREA OF ORIGIN 1977-78
NFLD. 2.7
N.S. 3.3
N.B. 2.2
P.E.I. 0.5
ALTA
Source: Conference Board in Canada

Of particular concern is Alberta's continued ability to attract workers from the major contributing provinces of the 1970's; Ontario, B.C. and Saskatchewan.

SLIDE- CHART-CONF. BOARD

The major contributing provinces during 1977/78 can be identified from this chart as Ontario (at 28.4%), British Columbia (at 27.9%), Saskatchewan (at 13.2%). Manitoba and Quebec contributed 9.6% and 9.4% respectively.

If improved economic conditions for B.C. and Saskatchewan occur as forecast for the 1980's, Alberta may well face domestic as well as international supply restrictions.

Although we have concerns regarding supply/demand for several essential job families, including computer scientists, accountants, and a number of the para-professional technologies, we found difficulty in identifying canadian base populations and potential demand given currently available data.

We feel, smell, touch and sense in every regard the shortages of these people in our organizations, but quantitative data that would define the exact extent of the problem is not currently available.

We therefore focus on engineers, geologists and geophysicists for the moment—groups for whom data is more readily available and reasonably reliable.

ENGINEERS GEOLOGISTS GEOPHYSICISTS

ENGINEERS

BASE DOMESTIC POPULATION – 1976 — 108,000

MOSST ESTIMATED TOTAL SUPPLY REQUIRED
1976 TO 1985 — 5,600/YEAR

TOTAL DOMESTIC SUPPLY — 5800/YEAR

LESS VISA STUDENTS — 500/YEAR

TOTAL AVAILABLE DOMESTIC SUPPLY
1976 TO 1985 — 5,300/YEAR

ENGINEERS

SLIDE—ENGINEERS

To determine the current base of engineers in Canada, we examined data from 2 sources we felt were credible. One was the forecast produced by the ministry of State for Science and Technology (MOSST) "The Demand for Engineering Graduates to 1985" and survey data from the Canadian Council of Professional Engineers. Both sources were in reasonable agreement that by 1976, there were approximately 108,000 engineers working in Canada.

Of that population, about 60% (or 65,000) were engaged directly in engineering work while the remaining 40% (43,000) were employed in administration or management, teaching, sales, E.D.P. occupations, (etc.).

The MOSST forecast projected that the total number of engineering jobs would increase to 147,000 by 1985 with 88,000 of those being in direct engineering occupations. This would represent approximately a modest 3.5%/annum growth rate.

This growth plus a very modest attrition rate of 1% means gross demand will approximate 5600 engineers per year over this period (1976-1985).

MOSST officials acknowledge that this forecast is extremely conservative and should be used as an indicator of *Base Level Growth Only*.

A recent survey conducted by the Canadian Council of Professional Engineers of its members shows zero unemployment of engineers in Canada at present. The survey indicated that about 0.4% of engineers, or 400, are currently unemployed. This would reflect full, if not overfull, employment of engineers in Canada.

It is our concern that, in the face of expanding demand, the number of Canadian university engineering graduates is remaining constant.

To test our assumption, eleven deans of engineering faculties across Canada were contacted and interviewed with regard to their current and forecast capacities.

The results of these interviews were consistent and can be summarized as follows:

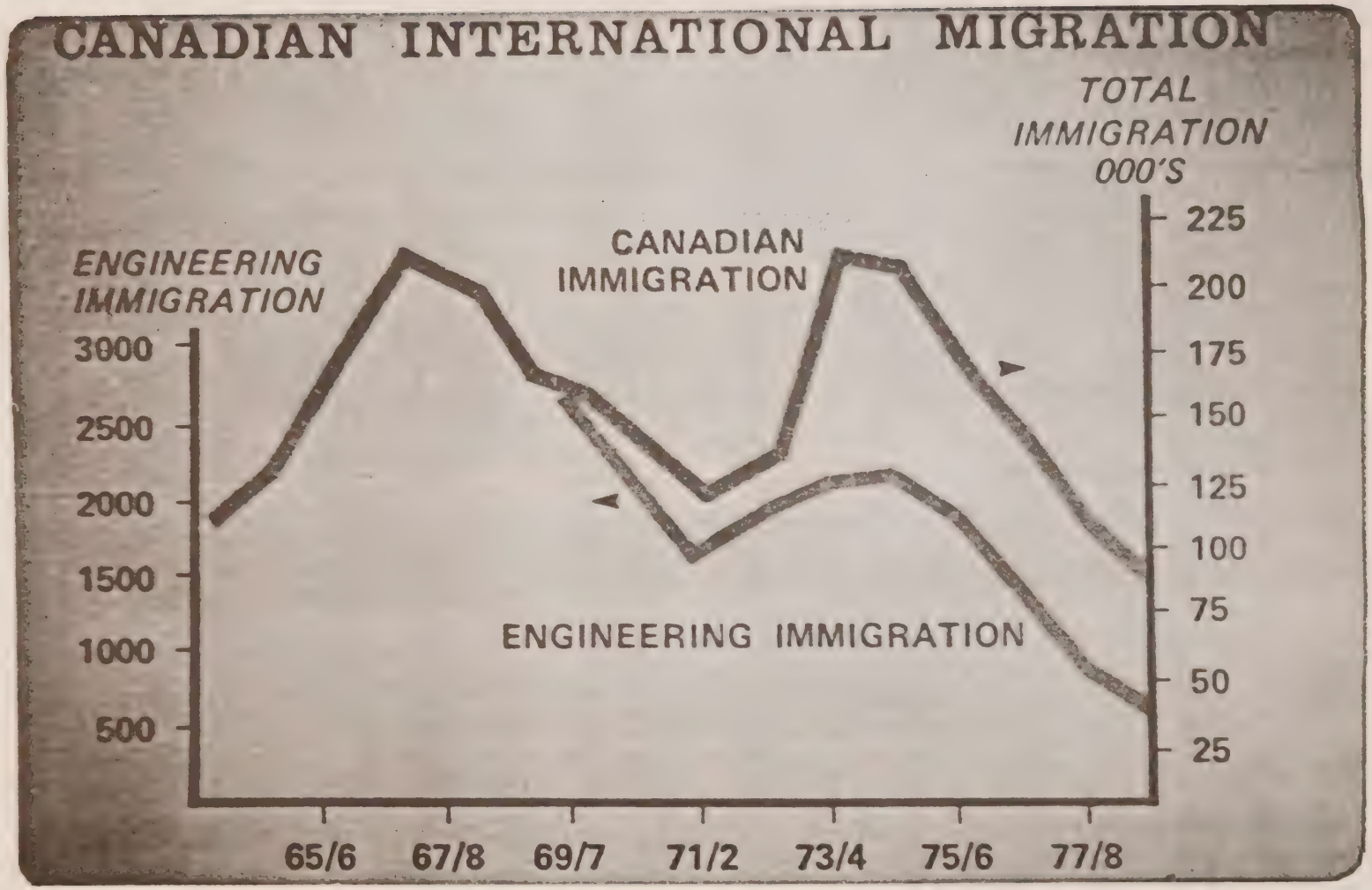
—No growth in the Canadian Engineering Faculties is anticipated over the next five years.

—The Engineering Faculties contacted were presently operating at full capacity and, because of the large numbers of students per professor, some faculties are under pressure to *decrease* enrollment size.

INCREMENTAL SUPPLY OF ENGINEERS, GEOLOGISTS AND GEOPHYSICISTS FOR ALBERTA

	1976	1976	1977
GRADUATE SUPPLY			
• Alberta Graduates	377	325	331
• Other Canadian	141	296	499
• Foreign	189	235	163
ENTRIES BY EXAMINATION			
• Alberta	1	6	–
• Other Canadian	2	–	6
• Foreign	11	14	122
NET TRANSFERS TO ALBERTA	176	189	83
SUB TOTAL	897	1,065	1,204
LESS:			
• Resignations, Retirements and Death	100	185	134
NET SUPPLY	797	880	1,070
PERCENT OF TOTAL NET SUPPLY FROM OUT-OF-PROVINCE	65.1%	83.4%	81.8%

Source: APEGGA, Report on Supply and Demand, December 1978


CANADIAN INTERNATIONAL MIGRATION
TOTAL IMMIGRATION 000'S
ENGINEERING IMMIGRATION
CANADIAN IMMIGRATION
ENGINEERING IMMIGRATION
3000
2500
2000
1500
1000
500
225
200
175
150
125
100
75
50
25
65/6
67/8
69/7
71/2
73/4
75/6
77/8

The engineering shortfall may, in fact, be more serious than this chart indicates. The requirement of 5600 engineers per year is an admitted "Base Level" figure only and the actual demand may be much greater.

SLIDE

A number of the 5300 domestic students available annually may not be new entries to the job market, for example roughly 300 are part-time students who may be currently employed.

Given our educational institutions inability to meet projected requirements, and full employment of the Canadian engineering populations, any short-term increment of experienced engineers must come from outside of Canada.

Canadian Employment & Immigration Commission Data suggests Canada has traditionally been dependent on immigrant engineers to supplement domestic supply. Between 1969-1979 a total of 18,670 immigrants entered Canada destined for engineering occupations. Over the same period the Canadian Engineering Population increased by 40,200. Therefore over that 10 year period 46% of the total increment to the engineering population was from non-Canadian sources.


ALBERTA DEMAND FOR ENGINEERS
NUMBER OF ENGINEERS
NET IMMIGRATION REQUIRED TO MEET NORMAL DEMANDS
TOTAL POTENTIAL DEMAND INCLUDING MEGA PROJECTS
1400
1200
1000
800
600
400
200
0
1975
77
79
81
83
1985
SUPPLY OF ALBERTA GRADUATES PER YEAR
Source: Norgren R.C., Supply/Demand Balance for Engineers

GRAPH

INT. IMMIGRATION VS ENG'NG IMM.

This non-Canadian supply has been negligible over the past two years. Canadian engineering immigrants totalled 712 in 1978 and 819 in 1979 versus an average of over 1900 per year in 1969 through 1977. We suggest this reduction has been more a product of immigration policy than reduced supply!

On a regional, or Alberta basis, the engineering supply/demand problem may be even more critical. The Alberta department of advanced education and manpower forecasts the average demand for engineers in Alberta, over the 1980-85 period, to be 5.2% annually or 650 engineers per year. If mega projects are included, the average demand for engineers increases from 650 to 830 engineers per year or from 5.2% to 6.5% annually. In addition to this growth, replacements must be found for attrition from the labour force—those who die or retire. If we apply a very modest attrition rate of 1%, the base demand for engineers in Alberta will be 750 engineers per year, and about 1000 per year if we include mega projects.

NUMBERS OF ENGINEERS, GEOLOGISTS AND GEOPHYSICISTS
ENGINEERS
GEOLOGISTS
GEOPHYSICISTS
3400
2300
1060
1300
1000
550
700
500
300
1975
1980
1985
ACTUAL
PROJECTED
Source: C.P.A. Survey — 26 Companies

GRAPH

C.P.A. SURVEY

To test the validity of these numbers, we recently asked C.P.A. members about their past, current and projected engineering populations. Twenty-six (26) firms responded in time for this submission. Their forecast rates of growth approximate 8.1%/year to 1985. That is not surprizing given that Alberta's engineering population grew by an average of 9.5% between 1974 and 1979.

The estimated supply of Alberta graduates entering the labour force is approximately 320 per year. Given Alberta's current and expected growth plus the need to hire experienced, practising engineers, Alberta must continue to be a net importer of engineers. APEGGA statistics reveal that during the period 1975 through 1977, 75% of the net new supply of engineers were from out-of-province.

With the neighboring provinces of Saskatchewan and B.C. facing much improving economic prospects, these suppliers of highly qualified manpower to Alberta during the 1970's may not continue that role into the 1980's and the perception of high housing and living costs in Alberta may well begin to reduce the flow of engineering migrants from the east.

CANADIAN UNIVERSITY ENROLLMENT BY GRADUATING YEAR

	GEOLOGISTS	GEOPHYSICISTS
1979	489	57
1980	547	37
1981	617	58

Source: Geoscience Council Survey — 1978/79

SUPPLY/DEMAND GEOLOGISTS/GEOPHYSICISTS

SLIDE — GEOLOGISTS AND GEOPHYSICISTS

Forecasts of the supply of graduate geologists and geophysicists were examined from three sources. A 1979 survey conducted by the Canadian Geoscience Council appeared to be the most accurate, and indicated that in the near term, approximately 500 students will graduate in geology annually. The universities can handle more students in this discipline, therefore the number of graduates beyond 1984 could increase given the constraints of a 4 year graduation cycle.

Determination of the total number of geophysicists graduating from Canadian universities is complicated by the varying structures of the geophysical departments. Where universities have unique geophysics areas, the number of graduates is easily identifiable, but many universities have the geophysical discipline closely allied with the physics department, or integrated with the earth sciences.

Based on available information, we would optimistically estimate the domestic supply of geophysicists at 60 per year.

GEOLOGISTS

DOMESTIC POPULATION – 1979 – 10,000

FORECAST DOMESTIC SUPPLY – 500/YEAR

FORECAST DEMAND – 400 - 500/YEAR

GEOLOGISTS — DEMAND

GRAPH
BASE POPULATION
SUPPLY/DEMAND

By 1979, there were approximately 10,000 geologists currently employed in Canada.

Current outputs of 500 graduates per year will accommodate a modest attrition rate and growth rates of 3 to 4% per annum.

Industry will, however, have to seek experienced additions to this group from other sources such as the United Kingdom.

Recent U.S. forecasts do not reveal any potential surplus of geologists in the U.S. in the near future.

GEOPHYSICISTS

DOMESTIC POPULATION – 1979 – 1,700

FORECAST DOMESTIC SUPPLY – 60/YEAR

FORECAST DEMAND – 60 - 70/YEAR

GEOPHYSICISTS — DEMAND

GRAPH
BASE POPULATION
SUPPLY/DEMAND

By 1979, the Canadian Society of Exploration Geophysicists had approximately 1,700 members in Canada and Canadian universities were producing 60 new graduates per year.

With this small domestic capacity to meet any larger than usual short term demand, real possibilities do exist for shortages of these graduates. Demand has traditionally been modest however, for this specialized group, and shortfalls, if they occur, should not be large in number.

Again, experienced additions to this group will have to be sought from outside of Canada.

The most recent U.S. forecast indicates that:

—Employment opportunities are expected to be excellent for geophysicists, and that

—If the number of graduates does not increase, a supply shortage is anticipated in that country.

ALSANDS' MEGAPROJECT FORECASTS

ALSANDS PROJECT GROUP

INDUSTRIAL ACTIVITY SCENARIOS

BASE LOAD	Small plants, plant expansions and modification within Alberta and the rest of Canada.
CASE 1	Base + Alsands
CASE 2	Base + Alsands + Cold Lake Heavy Oil
CASE 3	Base + Alsands + Cold Lake + Foothills Gas Pipeline
CASE 4	Base + Alsands + Cold Lake + Foothills Gas Pipeline + Syncrude expansion and another project valued at $500 MM.

DISCOUNT FACTORS FOR MANPOWER SUPPLY FROM OUTSIDE ALBERTA

WESTERN REGION	CENTRAL REGION	MARITIMES REGION
British Columbia	Ontario	Nova Scotia
Saskatchewan	Quebec	New Brunswick
Manitoba		Newfoundland

Western Region surplus is adjusted to twenty percent for those willing to live at a campsite in northern Alberta.

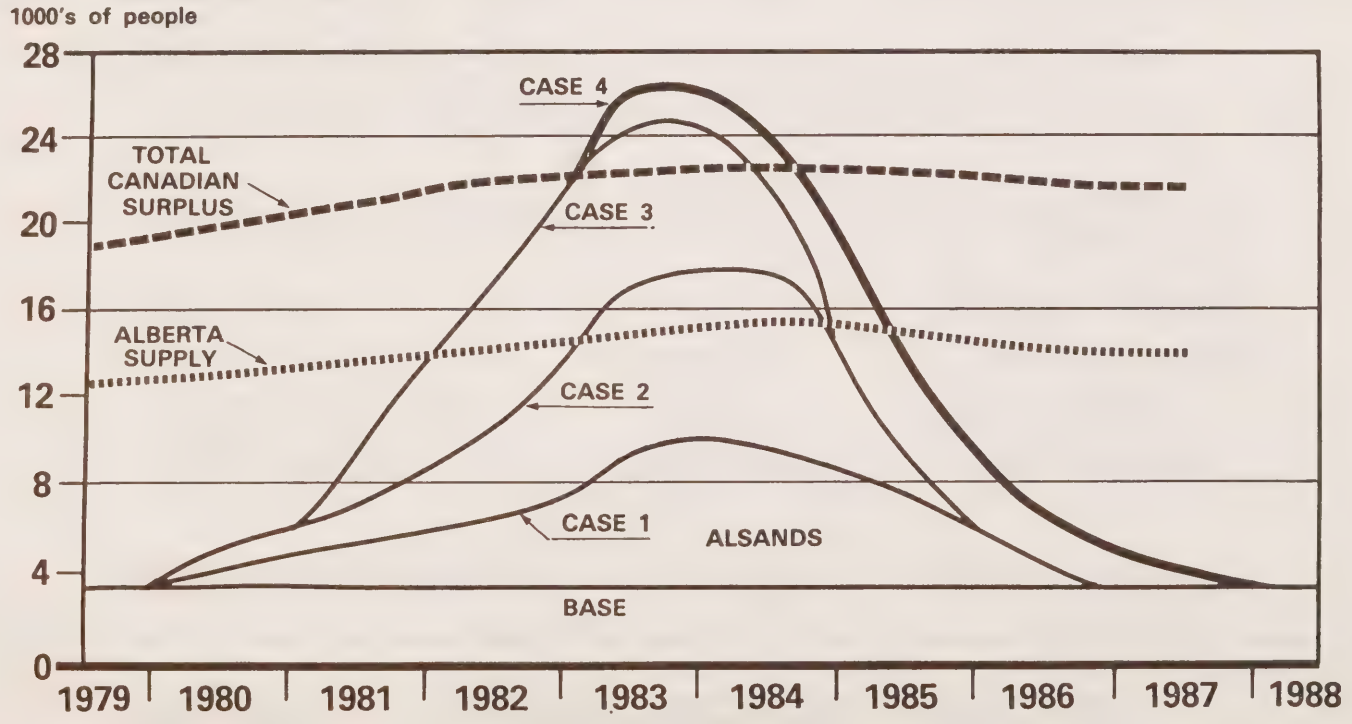
Central Region surplus is adjusted to twelve percent for those willing to live at a campsite in northern Alberta.

Martimes Region surplus is adjusted to eight percent for those willing to live at a campsite in northern Alberta.

Prince Edward Island and the Northwest Territories were not included due to the minute surpluses indicated.

ALSANDS PROJECT GROUP

CONSTRUCTION LABOUR
SUPPLY / DEMAND



CONSTRUCTION LABOUR

MANUAL LABOUR SHORTFALLS

SHORTFALL UTILIZING ALBERTA LABOUR

	CASE 1	CASE 2	CASE 3	CASE 4
Pipefitters	282	1,782	2,232	2,584
Welders	20	593	1,672	1,751
Electricians	0	0	170	388
Boilermakers	167	617	663	663
Iron Workers	198	818	1,200	1,292
Millwrights	81	181	273	273
Oper. Eng.	0	1,154	2,717	2,922
Insulators	65	575	610	678
Teamsters	0	0	922	1,012
Labourers	0	200	1,242	1,432

SHORTFALL UTILIZING CANADIAN LABOUR

	CASE 1	CASE 2	CASE 3	CASE 4
Pipefitters	0	631	1,081	1,433
Welders	0	213	1,276	1,371
Electricians	0	0	0	0
Boilermakers	140	590	636	636
Ironworkers	0	142	524	616
Millwrights	67	167	259	259
Oper. Eng.	0	42	1,605	1,810
Insulators	0	478	513	581
Teamsters	0	0	922	1,012
Labourers	0	0	649	839

ALSANDS PROJECT GROUP

PIPEFITTERS

CASE DEMANDS



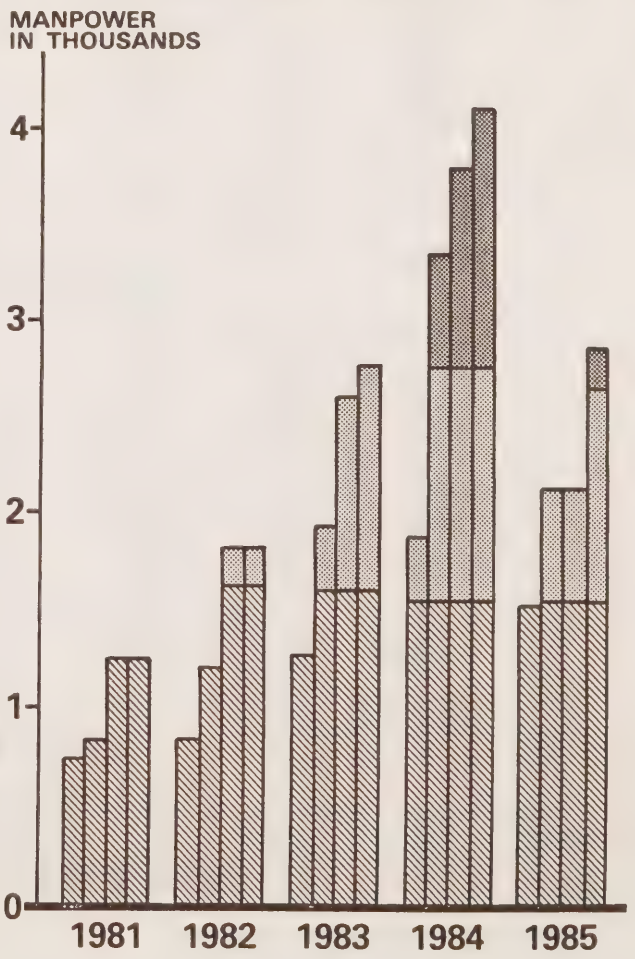
CASE DESCRIPTIONS

1. Base plus Alsands
2. Case 1. plus Cold Lake
3. Case 2. plus Foothills
4. Case 3. plus Syncrude and others

ALBERTA SUPPLY

REST OF CANADA SUPPLY

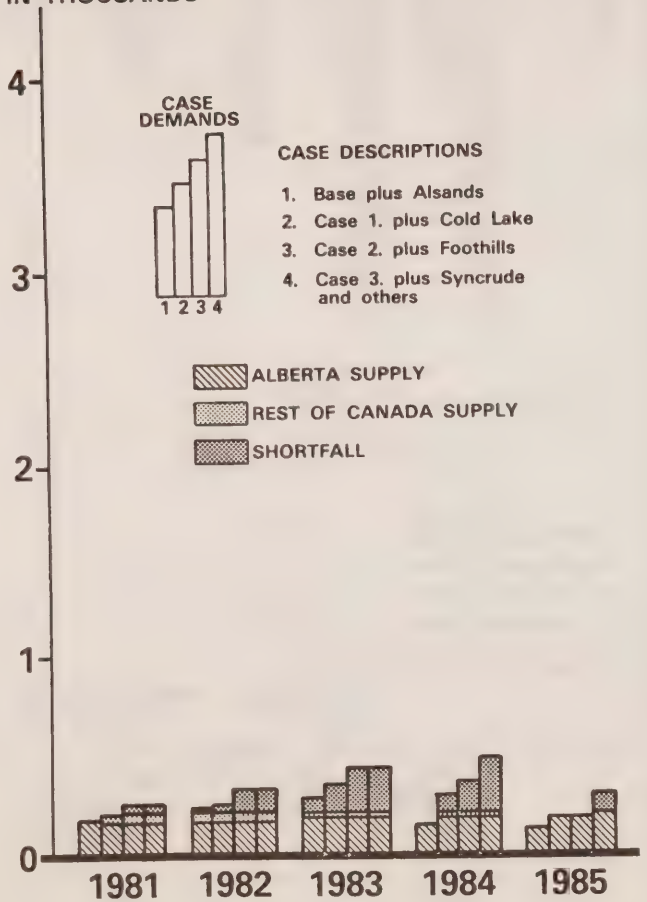
SHORTFALL



ALSANDS PROJECT GROUP

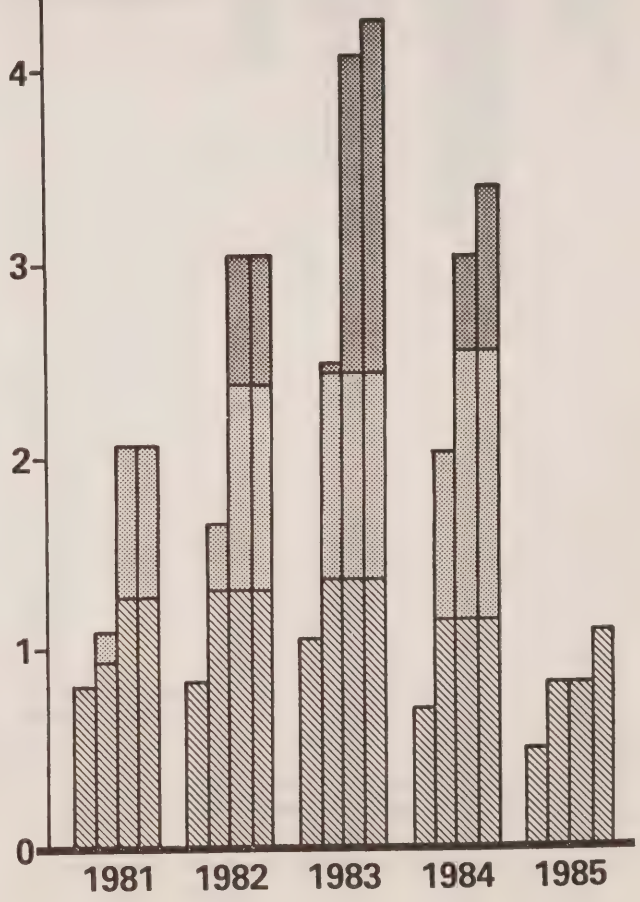
MILLWRIGHTS

MANPOWER IN THOUSANDS



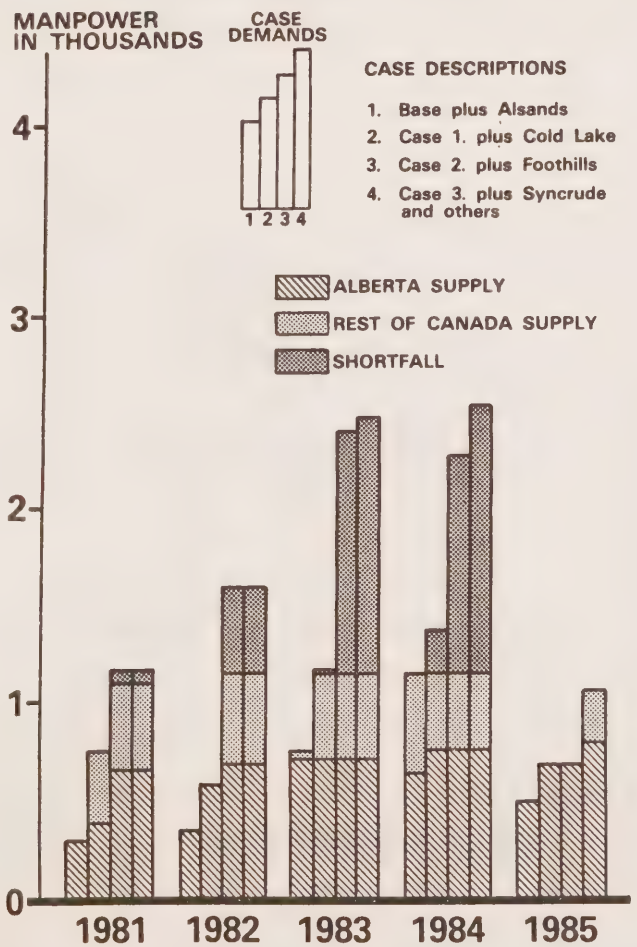
OPERATING ENGINEERS

MANPOWER IN THOUSANDS

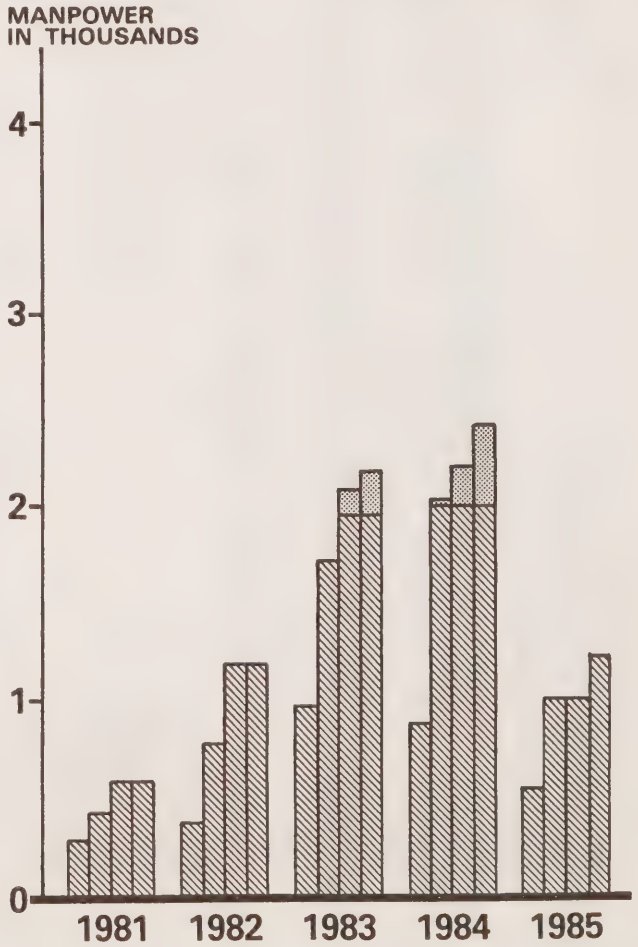


ALSANDS PROJECT GROUP

WELDERS

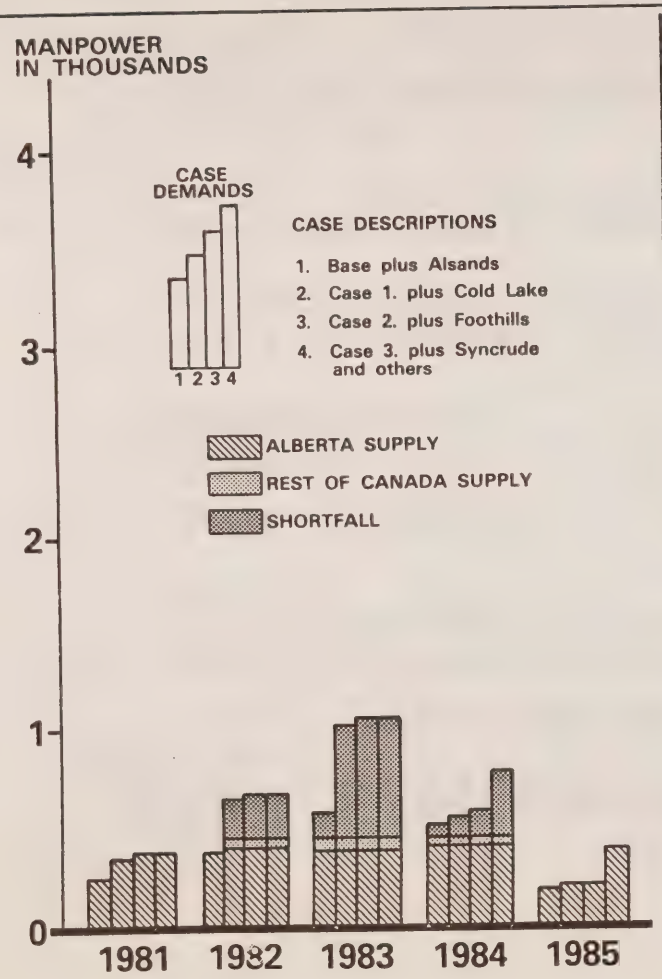


ELECTRICIANS

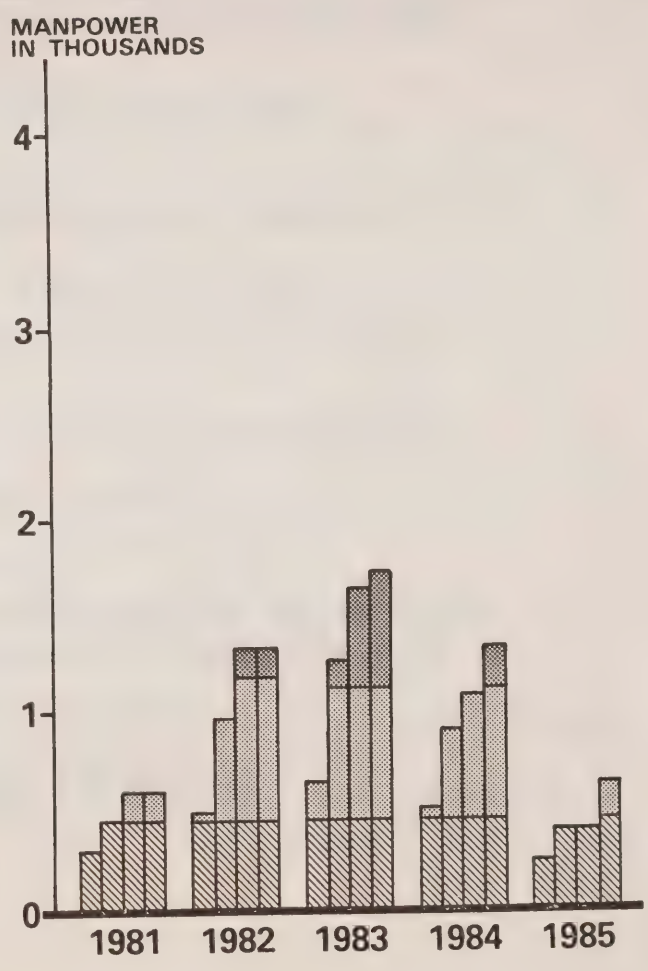


ALSANDS PROJECT GROUP

BOILERMAKERS



IRONWORKERS



ALSANDS **CONSTRUCTION LABOUR**

STRATEGIES FOR SHORTFALL

1. Maximum utilization of civil and mechanical contractors not normally engaged in the engineering and construction segment

2. An early completion of the infrastructure.

3. Attract tradesmen wherever a nucleus is available by extensive recruiting

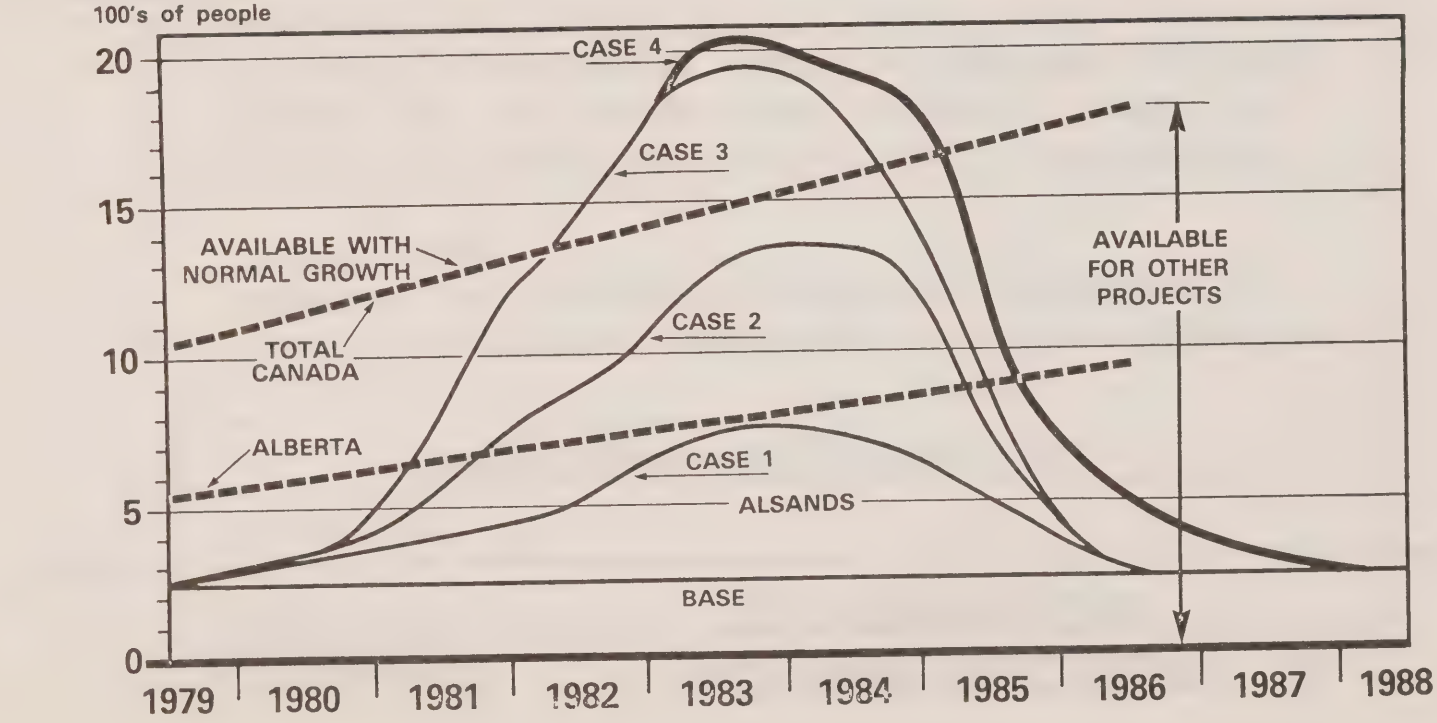
4. Half of the workers in a specific craft can be furnished from apprenticeship programs, trade schools, etc.

5. Major effort should be directed toward an expansion of the trade apprenticeship programs

6. Upgrade skills of workers in similar trades with appropriate training programs

ALSANDS PROJECT GROUP

CONSTRUCTION SUPERVISION
SUPPLY / DEMAND



ALSANDS PROJECT GROUP

CONSTRUCTION SUPERVISION

STRATEGIES FOR SHORTFALL

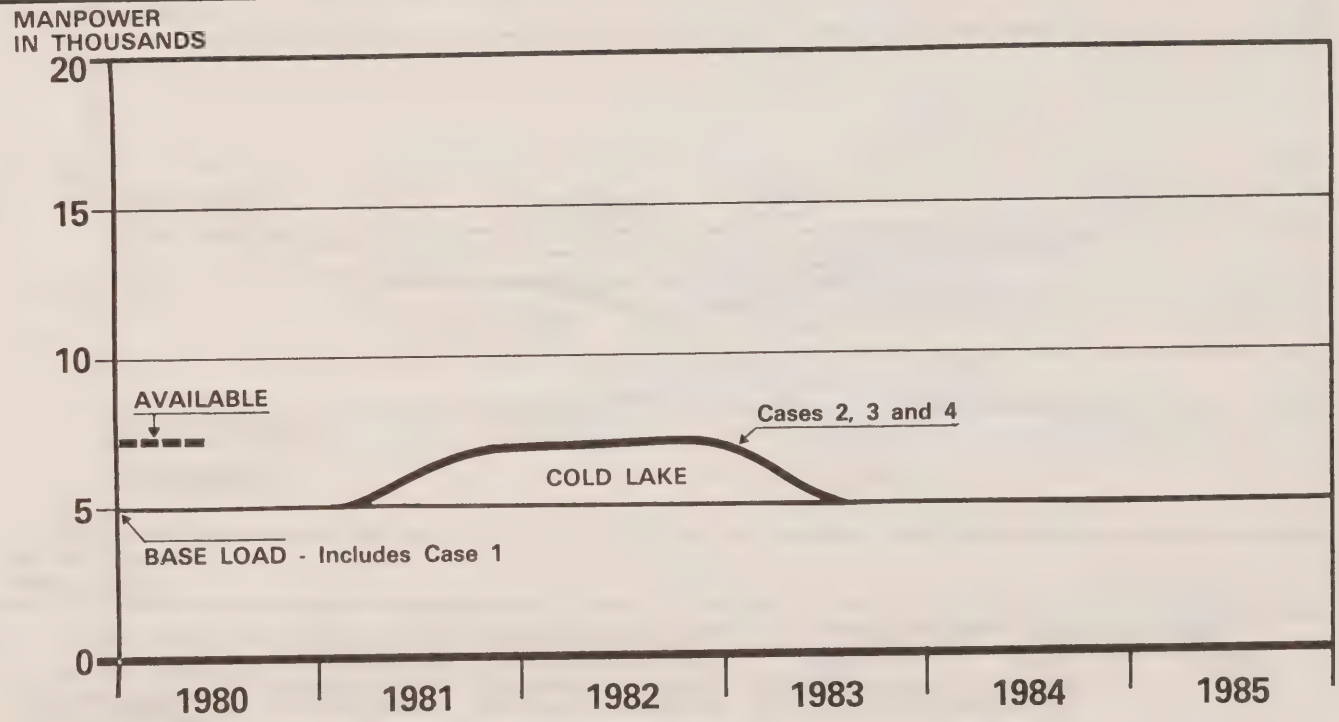
1. Identify depressed segments of the construction industry and conduct recruiting campaigns in those areas.

2. Ability to supervise the work is by no means limited to the construction industry, hence the recruiting campaigns must be directed at other industries as well.

3. Intensive early planning will increase supervision effectiveness by providing clear-cut plans and day-to-day procedures for executing the work.

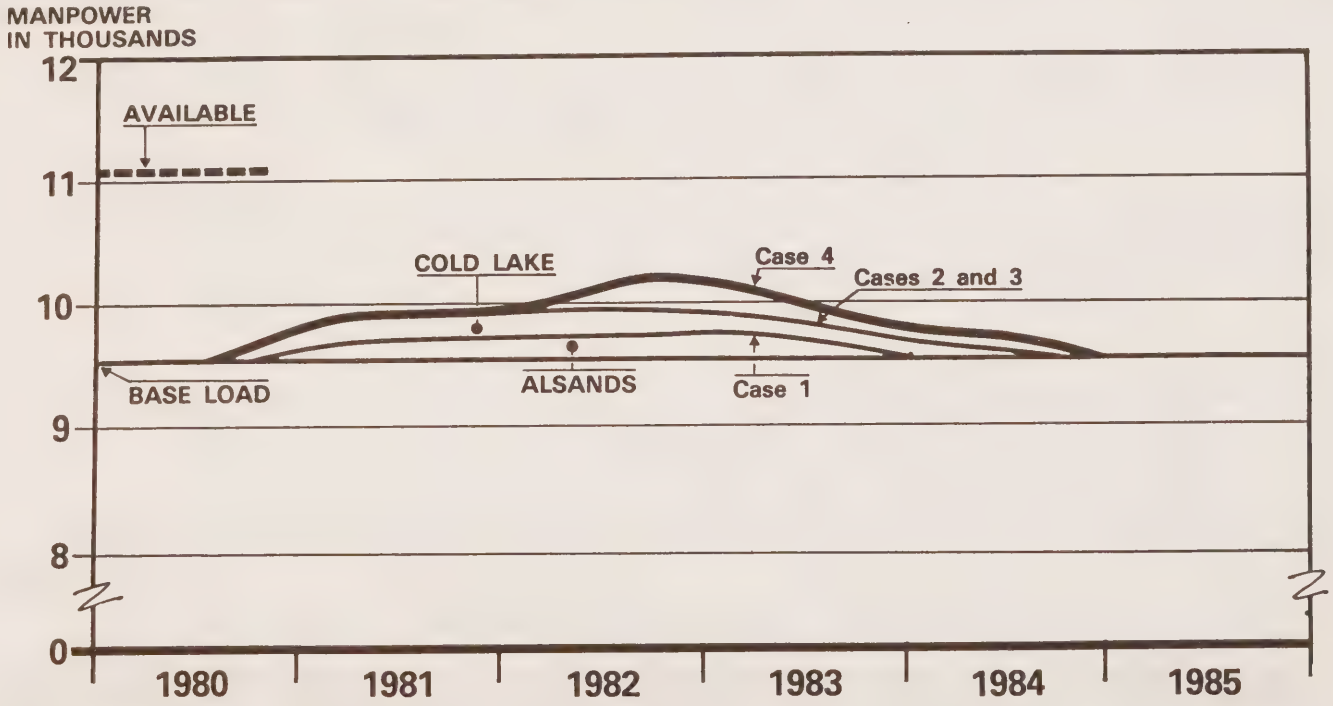
ALSANDS PROJECT GROUP

TECHNICAL MANPOWER
PIPELINE ENGINEERING SUPPLY / DEMAND
— TOTAL CANADA



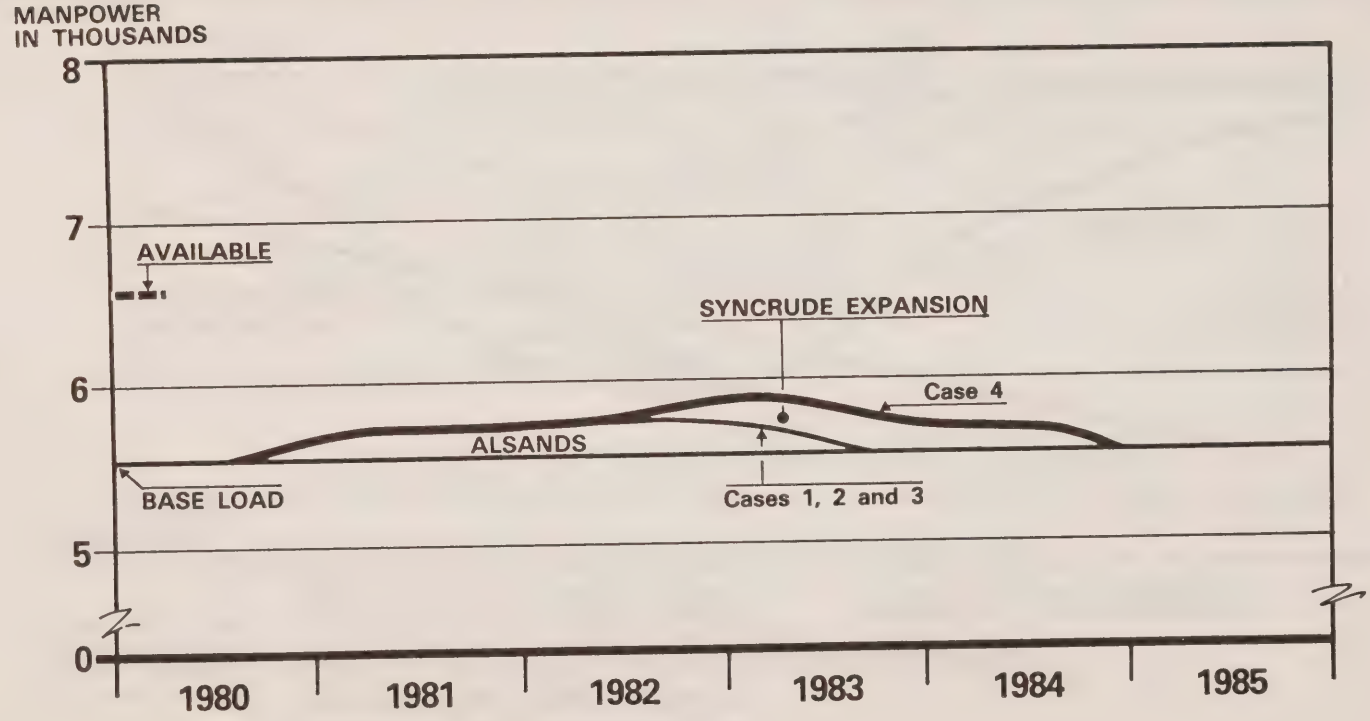
ALSANDS PROJECT GROUP

TECHNICAL MANPOWER
UTILITY FACILITIES ENGINEERING
SUPPLY / DEMAND — TOTAL CANADA



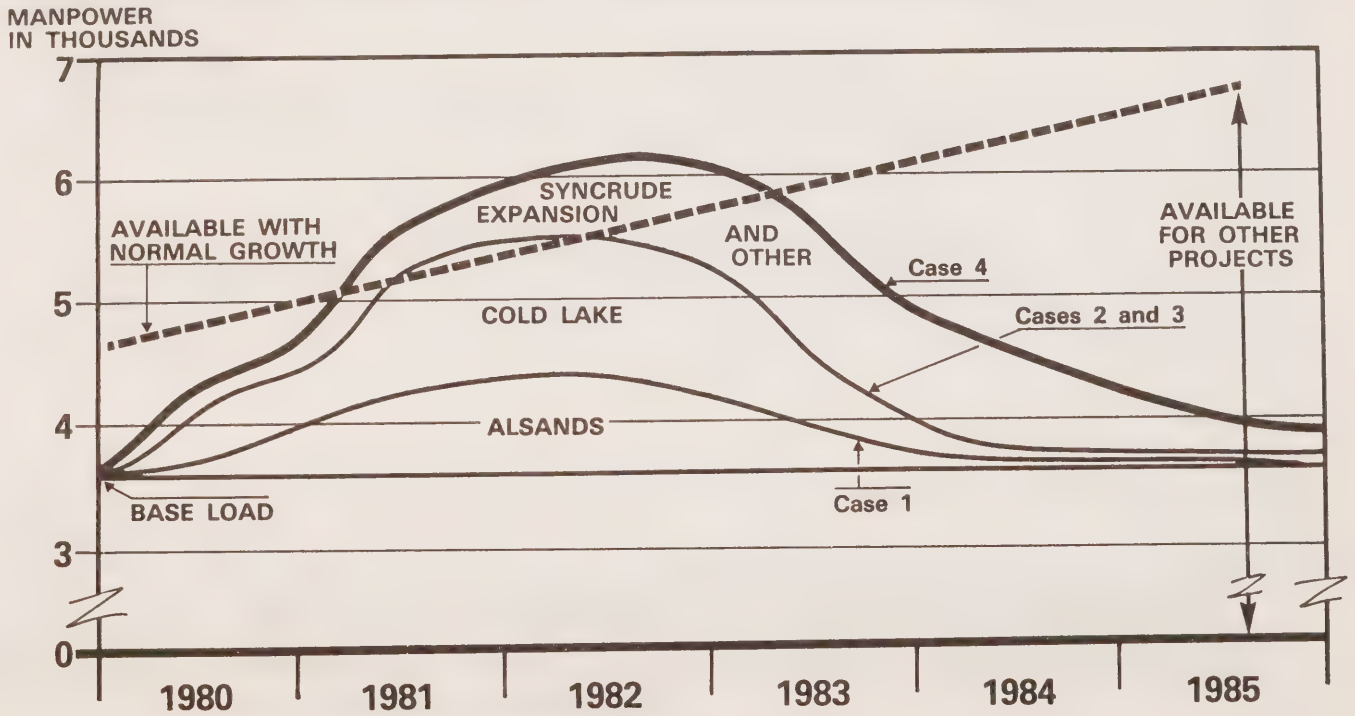
ALSANDS PROJECT GROUP

TECHNICAL MANPOWER
MINING AND EXTRACTION ENGINEERING
SUPPLY / DEMAND — TOTAL CANADA



ALSANDS PROJECT GROUP

TECHNICAL MANPOWER
PROCESS PLANT ENGINEERING
SUPPLY / DEMAND — TOTAL CANADA



ALSANDS PROJECT GROUP

TECHNICAL MANPOWER

SPECIFIC SHORTFALLS

- PROCESS ENGINEERING
- PROJECT MANAGEMENT
- MINING ENGINEERS
- COST AND SCHEDULING SPECIALISTS
- INSTRUMENTATION SPECIALISTS
- ELECTRICAL ENGINEERS
- PIPING SPECIALISTS

ALSANDS PROJECT GROUP

TECHNICAL MANPOWER

STRATEGIES FOR SHORTFALL :

- Recruit from other, less active segments of industry
- Use of a managing contractor who can parcel the front end engineering work out to small Canadian contractors and consultants
- Importation of key management and specialists are necessary for specific skills shortfall

SUMMARY AND RECOMMENDATIONS

SUMMARY

There is always some danger of overstating the obvious in such a presentation. The oil industry is not labour intensive and has traditionally trained the people it requires for operations if they were not otherwise available. We hope others have come forward to provide quantitative data on sectors of the labour force where we have little or no expertise.

Our immediate concerns are the limited natural population growth in Canada, the possibility of reduced migration to Alberta and the apparent reticence of the federal government to augment current critical shortages of highly qualified labour through immigration. We suggest the basic facts of Canadian demographics—a relatively small population of 24mm spread over a huge geographical area and with little or no natural population increase—strongly suggest a need for continued importation of skilled workers—while there is still any possibility of attracting these people to Canada. We must face the possibility that our labour force may be less unemployed than statistics would suggest, and less mobile than we hope.

Alberta, with a population of only 2mm and the highest real G.N.P. growth rate increase in Canada, feels the "Pinch" more acutely than any other province.

The oil industry in Alberta (whose business world and competition for manpower is international rather than national) is extremely pressed at this time for the human resources required to conduct the ambitious exploration and production programs required to move Canada closer to self-sufficiency in conventional or synthetic crude oil production.

We have spoken specifically to the forecast supply and demand for H.Q. manpower. We believe the scenario for Canadian Engineering Manpower is truly critical. That concern is not just related to the actual shortage of engineers—it also pertains to the side effects of that shortage. Perhaps some anecdotal comments may be permissable here to illustrate:

A recent study by the CCPE reported 0.4% unemployment among engineers in Canada. This full, if not over-employment combined with supply restrictions results in remarkable escalation of salaries and increases counter-productive "job hopping". Between 1979 and 1980, the salary for a recent engineering graduate increased by about 25%, partly in response to attempts by smaller firms to "buy" talent with higher salaries, signing bonuses, and perquisites unheard of 2 years ago. While most major companies will not, in the short term, be seriously jeopardized by this competition, it has had the effect of escalating salaries for all employees in the industry and places extreme pressures on small or labour intensive Canadian businesses who compete for these employees. The increased turnover of industry engineering staff, who are being constantly wooed by offers of "bigger and better", reduces productivity at a time when productivity improvement seems essential and inhibits in-company training programs.

Salary escalations and supply shortfall may also be creating severe problems for our post-secondary education system. Faculties may find that they cannot compete with the rapid escalations in industry salaries, and are unable to replace teachers with competent staff. If this situation continues, we will further reduce our graduate supply.

FOR EXAMPLE. The academic director of technologies at SAIT, R. G. Miller, has informed us that the petroleum technology program has only 2 full-time instructors versus their normal full complement of 6. They have been able to continue only by utilizing part-time instructors drawn from private industry and conducting a number of courses in the evenings. Of the 4 vacancies, one has been open for 2 years and the other 3 are a result of 1979 terminations.

The dean of engineering at the U of C, dean Barton, while reporting he currently has a full staff, expressed concern that the potential supply of engineering professors is decreasing because people are not going on to post-graduate studies. Given salaries being paid by industry for bachelors grads, most elect to work rather than continue with their education.

My associates from ALSANDS have spoken to their concerns, or perhaps optimistic outlook might be a better term, for the acquisition of necessary construction labour force for Canadian mega Projects.

We have summarized our concerns in an attachment to this presentation and would be pleased to elaborate in any way you would find useful. Our recommendations at this point are as follows:

1. Arbitrary import quotas for experienced petroleum industry engineers, geologists, geophysicists and computer scientists should be waived until 1985, with a review at that time to determine if domestic supply/demand balances have changed significantly.

2. Efforts by industry, educational institutions and governments should be coordinated to produce realistic manpower supply/demand forecasts for Canadian industry. To this end, current H.Q.M. and COFOR models could be improved by concentrating on essential highly qualified manpower and supplementing the data with quantitative inputs from industry and educational representatives.

ATTACHMENT

Summary of Concerns—The Canadian Petroleum Association in Submission to the Parliamentary Task Force on Employment in the 1980's.

1. Canada's objectives of energy self-sufficiency in the 1980's will be attainable only if the inidustry has the human resources available to conduct the ambitious exploration and production projects required.

2. Canada's demographics currently project zero natural population growth rates and net immigration gains for the past 2 years have been negligible.

3. Alberta, the centre of petroleum exploration and production activity, has been able to fill the major expansion in job vacancies only through considerable gains in interprovincial migration. This source of manpower may not continue into the 1980's.

4. Unreasonable constraints on the petroleum industry "importation" of professional/technical staff to offset the near-term domestic shortfalls will inhibit the industry, cause unwarranted escalation of wages and salaries and increase counter-productive "job-hopping".

5. Long range planning which would coordinate appropriate levels of immigration with our domestic outputs of technical/professionals from post-secondary institutions is notably absent.

6. Current domestic outputs of engineers and earth scientists will not meet Canada's industry requirements for the foreseeable future. Our universities may be under pressure to *decrease* enrollment in all disciplines because of relative reductions in the population age groups 19 to 25 years.

7. The oil/energy industry is *not* labour intensive and technical manpower requirements for mega project development will not, in the short term, be met by relocation or training of the unemployed Canadian work force. To train the junior engineering work force requires a buildup of experienced engineers and earth scientists that may only be available offshore.

8. The industry does now, and is willing in the future to expend considerale time and funds in the training and development of Canadian workers. These programs should complement, not replace, the importation of experienced technical/professionals in the near term.

APPENDIX "EMPL-4"

A BRIEF SUBMITTED TO THE FEDERAL TASK FORCE ON EMPLOYMENT IN THE EIGHTIES

BY DR. SYD MINUK

CALGARY, ALBERTA, CANADA

OCTOBER 1980

TABLE OF CONTENTS

PREFACE

INTRODUCTION

ALBERTA

DISCUSSION

RECOMMENDATIONS

REFERENCES

APPENDIX

A. Alberta Advanced Education Manpower Organization Chart

B. Suggested Topics For Occupational Survival Courses

PREFACE

Inasmuch as most of us are in the labour force forty or more years, work is a central part of our life and society. But, why do people work? Basically, work's main function is the production of goods and services required by society while satisfying the economic, social and psychological needs of the individual. The economic purposes of work are obvious and require little comment except to state that working for pay is an incomplete and inadequate definition. It does not for example, encompass the housewife who works without direct wages, nor does it explain those individuals who continue to work when the financial need no longer exists.

The workplace provides the setting for interacting with others; in industrialized America, the father's occupation has been the major determinant of the family lifestyle. This interrelationship with fellow workers individually or in formal and informal groups provides opportunities for recognition, respect, admiration—or ostracism—from fellow workers. For some it is an avenue for ego satisfaction, for others work is a source of strife, resentment, and boredom.

Economic and societal factors have dominated much of the work literature. Far less attention has been given the personal meaning of work yet, research indicates that work plays a crucial and unparalled psychological role in the formation of self esteem, identity and sense of order (HEW, 1973). The workplace is the setting for personal evaluation by self and by others. It is the place where workers expend considerable effort to avoid failures which could lead to a reduction of one's self worth. People who are unable to attain personal goals or other expectations run the risk of esteem impairment. Additionally, one's success or failure in the workplace tends to have impact on one's perception of being a valuable or worthless human being. Despite the potential of the work environment to provide individuals with challenge, enrichment, and self development, job satisfaction has declined most notably among workers with college degrees and was considered significant in certain professionally oriented occupations (Walfish, 1979). Studies focused on concrete manifestations of work attitudes suggest that job dissatisfaction may be associated with heart disease, anxiety, depression absenteeism, job switching, and premature retirement (Burstein et al, 1975).

While it is true that work may cause certain stresses, it is also true that not working is even more stressful. In a review of the research between job loss and ill health, McLean (1979) observed startling correlations between mental disorders and lack of work. The symbol of a job to identify with, or a work group to call one's own, is high on our scale of values and needs. When this is threatened, real distress for the worker and his/her family results. In fact, a positive relationship exists between high unemployment rates and first admissions to mental hospitals (Bresner, 1973). The psychological effects of being unemployed are devastating: welfare recipients suffer from low self esteem and self concepts; they view themselves as "faceless nobodies." Retired individuals suffer a crucial loss of identity because work played such a vital role in their lifestyle, emotional tone, and family situation. The absence of work is likely to develop feelings of rootlessness, lifelessness, and disassociation in the worker (HEW, 1973). The research shows workers in prolonged periods of unemployment progress from optimism, through pessimism, to fatalism. Children of the long term unemployed do less well in school than those whose parents are working steadily thereby increasing the opportunity for the cycle to repeat and repeat.

It is this focus on the individual and the forces affecting his/her values and needs for psychological well being that may transform the character of work in Canada in the 1980's.

INTRODUCTION

Economists and educators have established and documented the fact that increases in education bring about increases in productivity and gains in social, political and economic life. The costs of education—in whatever form—are in reality investments in human resource development. Cost-benefit studies on education have consistently found that the economic returns to the individual and to society justify investments in the educational process. According to Katzell et al, (1977), of all aspects of personnel policy—wages, job design, recruitment and selection—training has the largest and most consistent positive effect on productivity. The earning power, career prospects, job security, social status, and job satisfaction of workers are determined, to a large degree by the educational and vocational qualifications they hold (Adams et al, 1979).

Despite the apparent importance of the work/education/training link, several problematic factors exist which may have an impact on employment in the 80's. First, it is common knowledge that we are currently experiencing rapid technological and societal changes. The startling extent of these changes can be seen in the following statistics:

—50% of the labour force earns its living in industries that didn't exist when the country was founded,

—1/3 of the items in a supermarket did not exist 12 years ago,

—75% of people, employed in industry 12 years from now, will be producing items that have not yet been conceived,

—90% of all scientists who ever lived, are now alive,

—new knowledge in scientific journals and articles is doubling every 15 years,

—half the energy consumed in the past 2,000 years, has been used in the last 100 years,

—87% of all new jobs in Canada since 1950, have been in service industries with community business and personal service taking more than 40% of over all employment and growth,

—since 1976, white collar employment has accounted for 1/2 of the jobs in the economy,

—earth's urban population will double in eleven years,

—estimated population for Alberta in 2006 will be double that of 1979.

The results of these changes have produced alterations in the nature of work and the work force. New relationships now exist between man and machine; employer and employee; society and citizen, and these will continue to evolve as we are on the threshold of a new era of dynamic discovery.

Second, important national labour force and legislative changes have been observed. Over the past few years, there has been a decline in employment in agriculture and an impressive rise in tertiary industries, a shifting toward white collar occupations, and a rapid growth of single and married women in the labour force. Federal policies have recommended a shift in emphasis from government sponsored institutional training to "on the job" industrial training. Industry's training efforts in the past however, show a reluctance to embrace this recommendation. A national survey indicates that Canadian industrial training programs offer too little to too few as the following data suggests:

—27%-32% of enterprises had a policy or plan for training and development during normal working hours,

—large organizations were much more likely to have training programs than smaller organizations,

—55% of employees whose organizations had plans for training, were covered by collective agreements,

—only 15.1% of employees surveyed were reported as receiving any training,

—executive, professional, and managerial employees (30.2%) were most likely to receive training; non office employees were the least likely (19.8%),

—the average number of training days provided, per trainee, was seven,

—59% of those receiving training were between 26-34 years of age. (Adams et al., 1979).

ALBERTA

Many of these national factors exist, to a greater or lesser extent in Alberta. The employment rate has grown at a rate of 5.4% annually from 1971-79. This represents an increase from 643,317 to 914,876 for the designated period (AEM, 1980). In the next few years Alberta will need a 47,000 annual net migration to meet manpower requirements, assuming that federal/provincial relations do not negatively interfere with planned mega projects. In the 80's, employment growth in Alberta is expected in the finance, insurance, real estate, community business and personal service sectors. A high demand for managerial and professional manpower and for skilled workers in technical and trade areas should continue through-out the coming years. Because of an increased emphasis on research and development in this province, a demand for highly qualified personnel is expected to grow significantly.

According to a recent survey by the Economic Council of Canada, the shortage of skilled workers in Alberta is the most severe in Canada. Critical problems with advanced blue collar skills (fabricating, repair and machinery occupations) and serious shortages exist for engineers and related technologists. More than 70% of the companies surveyed indicated personnel shortages; 60% anticipate this shortage will continue until the mid 80's. Hardest hit are those companies with less than 50 employees.

This need for highly qualified workers continues the trend in Alberta which has increased skilled workers in its labour force from 52.9% in 1971 to 57.8% in 1978.

Alberta is attempting to cope with manpower requirements through its provincial educational system. Educational authority in Alberta is under the administration of two provincial departments. The first, Alberta Education, has jurisdiction over all K-12 public separate, and private schools. The second, Advanced Education and Manpower (AEM) directs and coordinates the provision of educational and employment services to adult residents of Alberta. (Appendix A Organizational Chart). These latter services which constitute the Manpower division of AEM, is a link with the federal government and Alberta industry. Under the Canada-Alberta Industrial Training Programs administered by various branches and local Canada Employment Centres (CEC's), its programs relate to: canvassing businesses to identify their manpower requirements; assessing training plans developed by employers; monitoring contracts; and assessing the efficiency and effectiveness of employer training courses. (see Appendix A for AEM Organization Chart). Costs are shared equally between the federal and provincial governments.

The educational and training services of AEM are composed of four distinct institutional sectors, each fulfilling unique roles to meet the diverse needs of Alberta adults. These sectors consist of public and private colleges, technical Inttitutes, universities, and provincially administered institutions called Alberta Vocational Centres (AVC's) or Community Vocational Centres (CVC's). This brief will be limited to the latter two, which conduct CEC training programs. Currently there are four AVC's (2 urban, 2 rural) and a network of smaller CVC's in the more northerly regions. Their prime purpose is to provide adult residents with educational opportunities to those under employed, unemployed, or considered socially, economically, physically or geographically disadvantaged. These institutions offer a variety of programs including: (1) academic upgrading, (2) business education, (3) pre employment skills, (4) nursing assistant, (5) English as a second language. Enrollments range from approximately 400 in rural AVC's to 1,200 in urban centres. Following are the findings of a study in Alberta training institutions which are included to provide a balance against criticisms levelled against such programs.

This spring, a follow up study was conducted on a random sample (N = 874) of 1978 graduates drawn from all AVC's/CVC's. Major findings include:

Employment Characteristics

(1) approximately 43% more people had jobs after training (579) than before training (406),

(2) 60% of graduates who were unemployed prior to training were employed after training,

(3) nearly twice as many post trained graduates (481) as pre trained graduates (247) were in full time employment,

(4) urban institutional graduates post training employment rates were higher than their rural counterparts (75% and 66.5% respectively,)

(5) those who had a higher level of education prior to training were more successful in finding post employment than those who had less pre training education (ie. grade 9 and below),

(6) there was little difference between unemployed and employed graduates as to sex, marital status, number of dependents, or sponsoring agency,

(7) post training employment shifted from less skilled occupations such as sales and service to more skilled occupations in clerical and medical support fields,

(8) of those who were unemployed after training, the major reasons stated were: (a) lack of jobs in mainly rural areas, (b) family responsibilities or, (c) lack of work experience—primarily in urban centers.

Financial Characteristics

(1) of the 147 graduates who were on social assistance prior to training, 78 (53%) found jobs and presumably were no longer receiving benefits,

(2) six hundred and eighty six (83%) received sponsorship while in training of which 272 (30%) had federal support consisting of training allowances or unemployment insurance.

Training Program Characteristics

(1) graduates of clerical and related, and health support programs were employed at greater rates than academic upgrading program graduates,

(2) most graduates stated their training prepared them well for their jobs (42%); 30% indicated they had been very well prepared.

A number of economical, sociological, and psychological benefits can be inferred from the data which basically indicated a decrease in unemployment, a reduction in social assistance recipients, and a shift from less skilled, part time/seasonal workers toward more stable full time employment of post training graduates. First, there is the double economic benefit to government through reduced expenditure in maintenance payments and increased revenues from income tax from higher salaried graduates. From the sociological perception, the severing of some poverty cycles, more comfortable lifestyle, and increased opportunities for offspring can be expected. Finally, as a result of improving employment opportunities, one's esteem and feelings of worthwhileness should contribute towards enhanced self concepts and psychological well being. These employed graduates can now play a role in the economic performance of our region which is highly dependent on the quality and quantity of its workforce.

DISCUSSION

The national and provincial factors previously discussed will have a profound effect on future public and private sector policies and practices relating to human resource development. One does not need to be a labour economist to project that Alberta's needs in the 1980's will be in the managerial, professional, technological, trades and service occupations to keep pace with resource related growth. Because we will need 47,000 new workers for the next few years, Alberta's problem is not to develop new jobs but to develop skilled workers to staff the job market. Paradoxically, this growth is tied to a depleting resource and the development of secondary industry is imperative so that meaningful work will continue in the more distant future.

We need not be as concerned about getting people into the Alberta labour force as we are concerned about their skills and level of satisfaction on the job. This quest for trained workers has caused industry and education to share a common concern about training techniques, motivating factors, determining how adults acquire skills and other related aspects of human resource development. Indeed, industry has, to a certain extent, developed a significant subsystem of education with its own courses, curriculum, trainers, and for the most part uses its own facilities. Certainly, training programs such as those offered by AVC's are needed for basic skills and basic education. What then, is the division of responsibility between educational institutions and training in industry? What improvements in motivation, learning techniques, uses of new technology might be achieved by closer liaison between corporate and professional educators?

When one considers the impact of the forces of change, there emerges an immediate need to examine new and expanded roles, processes, and structures for training programs to interface industrial requirements and the needs of the individual workers. Government could assume a leadership role in developing effective and efficient linkages between education and industry in order to prepare the workforce for the future. Integration of programs would bring curriculum into sounder relations with the economic, sociological, psychological, and technological realities of rapid change.

Roles: In terms of roles, governmental authorities could identify national and regional goals based on need assessments. Institutional personnel and existing plants could be utilized to help teach trainers the principles of androgogy as well as providing leadership in areas of curriculum design, adult learning characteristics, adult learning style preferences, motivation, formative and summative assessments and instructional technology. In this way, experienced institutional personnel could concentrate on "process" while trainers dealt with changing "content" to offset skill obsolensence or to prepare workers for career changes inasmuch as jobs 20 years in the future do not, in the main, exist today.

Government should examine the role of Coordinator to facilitate institutional expertise on a "contact-out" basis to industry. These contracts could consist of short term or long term courses relating to occupational or survival kills (see Appendix B).

Processes: This type of role coordination requires new processes to heighten our awareness of the range of alternative futures. These processes are necessary in order to avoid collision between bureaucratic government decision making machinery—which was designed to cope with a less differentiated, more comprehensible and manageable environment—and the highly diversified and rapidly changing societal needs. What could be considered, in addition to the formulation of broad training goals for governments and industry, is the creation of a new decision process in which all goals are continually re-evaluated in light of accelerated change. A self designing, regenerating decision process needs to be established which will encourage continuous diagnosis of important problems, exploration of future problems, and continual inventing, revising, adopting and generating of new solutions.

Inherent in this process is a level of communications which has channels for feedback—both positive and negative—between the labour force, government, and industry thereby providing opportunities to participate in short and long range decisions affecting individual and organizational needs. Such futuristic investigatory techniques as contingency planning, delphic assessments, and survey feedback are recommended planning processes.

Finally, goal evaluation would be undertaken with two criteria: (1) equity, and (2) efficiency. While most government training programs are geared toward equity (i.e. providing opportunities for disadvantaged persons to secure improved status), industry no doubt is concerned with results oriented efficiency measures.

Structures: Fortunately, many existing governmental divisions and institutional structures for these roles and processes are in place and require only an adjustment in orientation, purpose or mission to accommodate future needs. By coordinating intergovernmental manpower service units and institutional expertise with industrial needs, new and more effective training delivery system can be established. Federal-provincial liaison would encourage industry and institutional linkage through tax incentives and grants thereby creating a new partnership to deal with the changing employment market. In this way, the "Training in Institution" versus "Training in Industry" dichotomy could be replaced by "Training with Industry."

In terms of structure, it may be helpful to think of major categories or developmental stages of career based training for adults as well as delivery systems for each category. Following is a brief outline of suggested stages:

Preparatory Stage: The purpose of this stage would be entry level employment so that adults may function, at least minimally, in the world of work. This includes adult basic education (ABE), life skills, occupational survival courses for those who are unemployed, under employed, unskilled, and handicapped. The primary delivery system at this stage would be institutional study. This group could also benefit from cooperative training programs in conjunction with various community and business organizations. Institutional placement personnel and Canada Employment Centres would have a vital role during this stage.

Primary Stage: This stage goes beyond entry level qualification to help to establish individuals in updating carreer paths. Delivery systems could include: vocational centres, technical institutes, apprenticeship programs, work-study programs and industry based in house training.

Adaptive Stage: This stage is directed toward maintaining individuals in satisfying work relationships, facilitating mid-life career changes, continuing education designed to maintain individuals at effective functioning levels (in areas of rapid technological change), and preparing individuals to make the transition from work to retirement. The delivery system utilized could be either industry or institutional. Provincial manpower service, federal Manpower Consultive Service Programs, and CEC's in conjunction with training institutions and industry could be utilized to provide job mobility, career counselling, or retraining. A system for these structural stages might be found under the concepts of "recurrent education." Although not a new process, some writers recommend this educational system in which a blended rather than linear school—work—retirement life plan go on concurrently. Under this process, work and training alternate to provide second and third chances for occupational mobility. Workers undertake training in cooperation with the employer.

If the recurrent educational scheme is to work, however, there must be an ample supply of educational services, a demand for the services, and a price that buyers can afford to pay. While the supply is available due to declining institutional enrollments, there may be deficiencies in demand for recurrent education because of industry's training and development policies. Development in this area in European countries may be instructive and bear further examination. Some relevant features include: (1) management training programs for labour representatives who are legislated to sit on management boards, (2) professional/technical training to facilitate mid career changes and continuing education to keep workers abreast of rapid technological change, (3) upgrading of the internal market place, (4) government grants for workers to take "off the job" training; employers hire replacement personnel from high unemployment pockets (i.e. under 25 years), (5) payroll taxes to generate support for those on educational leave, (6) short courses in various skill centres, and (7) in the U.S.A., quality of life programs that go beyond the narrow job training to improve the general operation of business and assist workers in finding satisfaction in their work.

RECOMMENDATIONS

Based on the preceeding factors, research and discussion relative to training and employment in the 80's, it is recommended that:

1) existing federal and provincial government services and departments, coordinated by a single agency, assume a leadership role to facilitate efficient and equitable linkages between training institutional expertise and industry to resolve skilled manpower shortages,

2) notwithstanding Section 93 of the BNA Act, federal-provincial and inter-provincial cooperative mechanisms be devised in order to develop national and regional employment related training goals, programs and evaluation criteria enabling institutional-industrial collaborations for the coming decade,

3) subject to number two, an inter-provincial network of post secondary educational institutions be developed to provide a skilled human resource pool of individuals who would re-locate to high demand areas and industries. This could be facilitated by tax credit tuition grants by the receiving industry, federal training allowances, and relocation assistance through provincial and Canada Employment Centre's mobility programs,

4) cooperative work-education links between training institutes and industry be developed at the "preparatory career stage" of adults in re-training programs through part day ABE—part day work schemes. This could provide a potential source of skilled manpower for service industries as well as provide a much needed supplement for trainees,

5) work-study programs, linking institutional and industrial needs be explored at the "primary career stage" of young adults to provide partially skilled personnel in technology, para-professional, and professional occupations,

6) the feasibility of various alternate or recurrent training systems be examined as a means of coping with the effects of rapid technological change, skill obsolescence and career changes,

7) institutional-industrial training programs (especially those geared to managers), have some focus on the psychological and organizational benefits of utilizing a human resource approach based on why people work. This would provide a construct for increasing job satisfaction through fulfillment of higher order needs that may result from opportunities for shared decision making, recognition of accomplishments, and meaningful participation in activities contributing to organizational effectiveness. Organizational benefits could include a lessening of absenteeism, high turnover, and labour unrest, all of which result in sagging productivity. Leadership programs are especially needed in industries where rapid growth has brought about rapid promotion of individuals who may be technologically experienced and expert but not managerially skilled,

8) industry based training programs be expanded to include women, non-management personnel, old and young workers, in large and small organizations,

9) federal and provincial financial incentives for institutional-industrial collaborative programs through grants accumulated from payroll tax programs to support participating and replacement personnel,

10) new methods of retraining and skill upgrading of women in, or re-entering, the labour force be examined with special attention given to: employment in areas other than low level clerical functions; part time and shared jobs; flexible work hours; and non traditional chargers for women,

11) governments encourage and sponsor training programs that go beyond narrow skill training which may provide workers with broad based coping abilities useful on the job and in society. It must be recognized that technological societies, such as we have in Canada, require an enlightened citizenry in order to assure the continuance of an effective democracy.

REFERENCES

Alberta. Advanced Education and Manpower Planning Secretariat. *Demographic and manpower trends in Alberta: possible impact on advanced education system 1971-1988,* 1980.

Adams, R.J., Draper, P.M., Ducharme, C. *Education and working Canadians: report on the commission of inquiry on educational leave and productivity,* Minister of Supply and Services Canada, 1979. Cat. No. L 35-1979/2 ISBN 0-662-10682-2.

Brenner, H. M. *Mental illness and the economy,* Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1973.

Burstein, M., Tienhaara, N., Hewson, P. and Warrender, B. *Canadian work values, findings of work ethic in a job satisfaction survey,* Manpower and Immigration, Information Canada, Ottawa, 1975.

Katzell, R.A., Bienstock, P., Faerstein, P.H. *A guide to worker productivity experiments in the United States 1971-1975,* prepared for Work in America Inc., New York: New York University Press, 1977.

McLean, A.A. *Work stress,* Don Mills, Ontario: Addison-Wesley Publishing Co., 1979.

W.E. Upjohn Institute for Employment Research, *Work in America,* Report of Special Task to the Secretary of Health, Education, and Welfare, Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 1975.

Walfish, B. Job satisfaction declines in major aspects of work says Michigan study: All occupational groups included. *World of Work Report,* February 1979, (4) 2.

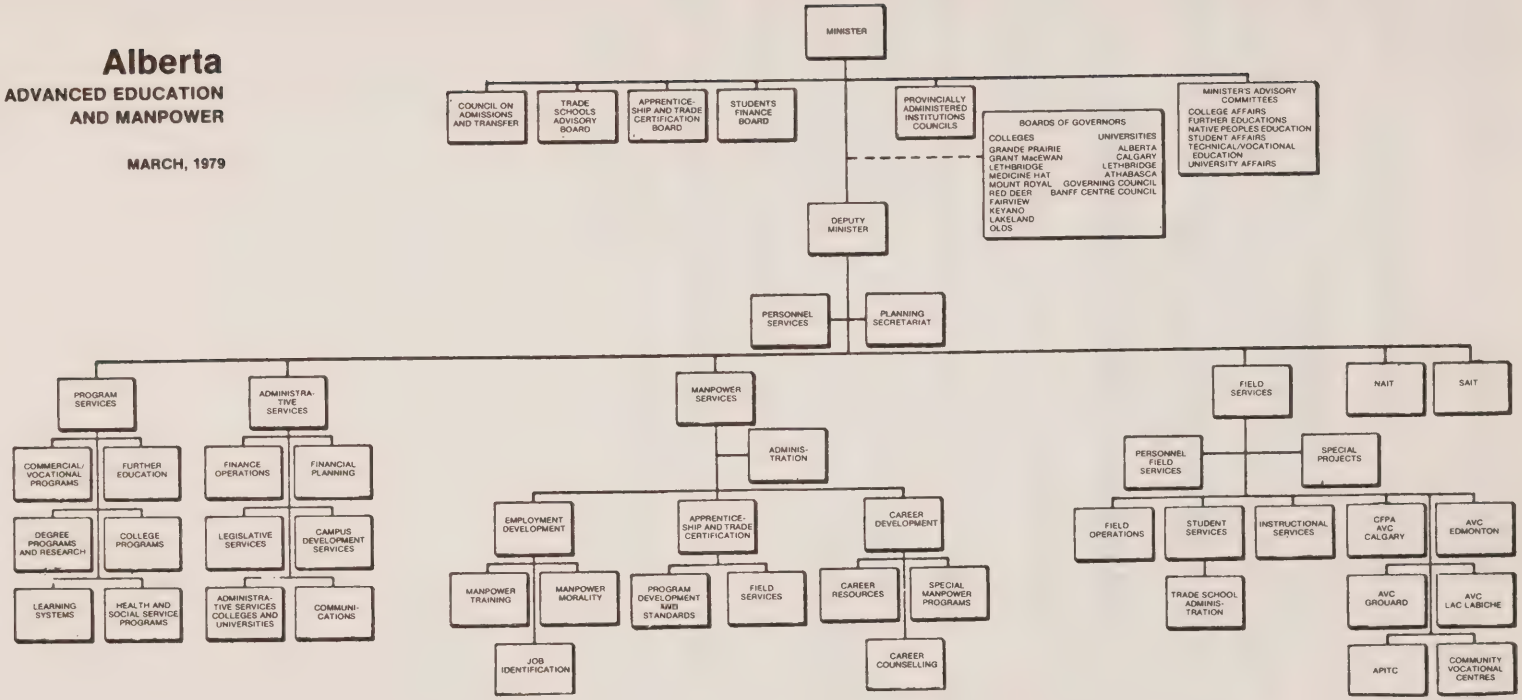
APPENDIX A

ALBERTA ADVANCED EDUCATION AND MANPOWER ORGANIZATION CHART

Alberta

ADVANCED EDUCATION AND MANPOWER

MARCH, 1979



APPENDIX B

SUGGESTED TOPICS FOR

OCCUPATIONAL SURVIVAL COURSES

SUGGESTED TOPICS FOR OCCUPATIONAL SURVIVAL COURSES

1. Working in an Organization (make-up and characteristics of an organization);
2. Understanding Self and Others (understanding human bnehavior, learning to interpret their own and others);
3. Motivation for Work (ability to build positive motivations into work they perform);
4. Interpersonal Relations (develop concepts and skills in interpersonal relations and apply them in work situations);
5. On-the-Job Communication (learn importance of effective communication);
6. Using Creativity on the Job (make students aware of their creative potential and practice use of creative ability in hypothetical on-the-Job situations);
7. Authority and Responsibility (understanding of concepts of power, authority, influence and responsibility);
8. Problem Solving (develop skill in problem solving and decision making);
9. Coping with Organizational Conflict (aware of sources and types of conflicts encountered and ways of coping);
10. Coping with Organizational Change (techniques for coping);
11. Leadership (recognize need of understanding leadership role in work situations);
12. Adapting and planning for the Future (develop perspectives of work in the future and ability to plan for anticipated changes in their work roles).

APPENDIX "EMPL-5"

A BRIEF

PRESENTED TO THE

FEDERAL TASK FORCE ON EMPLOYMENT

OPPORTUNITIES FOR THE 1980's

BY

THE UNIVERSITY OF CALGARY

1980-10-08

P. J. Krueger
Vice-President (Academic)

I. Introduction

The Task Force terms of reference direct attention to shortages in skilled occupations, ways to fill those shortages this decade, and the effectiveness of Federal Government employment programs. Accordingly, we direct our comments to those three topics, with special reference to the University sector in Alberta.

The national perspective on postsecondary education has not been emphasized for at least 15 years and in the meantime, certain regional problems have overtaken the ability of individual provinces, even Alberta, to meet essential Canadian market and production requirements. For example, if Alberta is to manage the unprecedented growth now seen as inevitable, serious national attention must be paid to the question of the availability of highly skilled professionals. The Universities have attempted to meet this challenge but it must be recognized that many Faculties in Alberta's universities have reached current capacity. Furthermore, it is important at the outset that we agree that the universities' perspective on "employment" is not that of a manpower training center. The goals of the University of Calgary have to do with assisting people develop their human potential with particular emphasis on their intellectual abilities. We succeed in our objective if our graduates know how to live as well as how to make a living.

II. Shortages

Annual shortages of thousands of engineers, accountants, chemists, geophysicists, and yes, even public school teachers are variously forecast and I am sure others appearing before this Task Force will serve to underscore the uniqueness of the current Alberta economy. While meeting shortages in the oil and gas industries is itself a formidable task, it is essential to remember that the traditional agricultural base in Alberta and new high technology diversification will require many highly qualified individuals as well. For example, the Alberta Heritage Foundation for Medical Research is expected to catalize a level of medical research and a subsidiary medical industry whose need for skilled workers cannot reasonably be forecast.

Business education in Canada is underdeveloped. Our failing ability to compete in international markets has been attributed, in part, to inadequate numbers of trained managers in all parts of our economy. Paradoxically, it has been said that we are moving toward a managerial and organizational society. In Alberta, the financial and service sector is projected to grow more than any other. This paradox may highlight the single greatest shortage of highly qualified personnel. It has been proposed that management education and research be designated a priority national concern and that strategic grants be made both to increase the supply of qualified professors and to expand management programs across the country. We concur and over several years have stimulated the development of management education at the University of Calgary to the limits of available resources.

The press has for some time focused attention on the problem of the underemployment of University graduates and thereby proferred a dangerous myth. The national advertising scheme of the Department of Employment and Immigration concerning the New Technology Programs continues to spread manpower myths to students, parents and employers in areas where such misinformation may not be countered. For example, the unemployment rate for degree holders in Alberta is virtually zero, however talented students outside the major cities may have little direct sense of that fact and may be unnecessarily swayed by advertising (see Attachment 1) stating "George has a degree in marine biology and a job driving a cab." On the contrary George should consider becoming a science teacher. There is a current shortage of science teachers for the high schools and recent projections show a general shortage of up to 2000 teachers per year in Alberta over the next several years. Alberta traditionally has imported a great proportion of her teachers, however, the feasibility of substantial future transfers is unlikely.

III. Meeting Shortages

Let us agree in the first instance that the matching of educational programs and subsequent jobs is often an inefficient process. For example, it requires something like 5000 engineering graduates to fill 3000 engineering positions because many engineers enter other activities other than engineering itself. Similarly, graduates in English become both free-lance writers and manufacturers representatives. The problem of the inefficiency in matching trainig and jobs does not, however, appear to be borne at great social cost. The follow-up of the graduating class of 1976

reported last month by Statistics Canada they fully 85% of University graduates were satisfied with their employment; at worst, those employed in fields not related to their undergraduate training still show a 70% level of satisfaction with their jobs.

Cooperative education, that is, the integration of industrial or business experience with studies on campus provides an alternative framework for developing skilled manpower. The cooperative program for engineers at the University of Waterloo is a well-known example. Similar programs have also been devised for philosophy majors to apply their analytical trainig to business situations. An important service could be rendered students and employers if coop programs could be further expanded using a system of special tax incentives or a direct funding program perhaps through the federal research Councils.

From the University viewpoint, developments in program offerings reflect disciplinary developments and the creation of new bodies of knowledge as well as the dynamic student demand market place. Universities now provide curriculum options which are substantially different than in, say, 1970 and opportunities for participation which used not to exist.

In summary then, students make program decisions on the basis of anticipated job opportunities and economic benefits, Universities respond and in some instances provide leadership particularly by increasing the range of programs and degree options offered, and ultimately the employment market following graduation serves to employ the highly trained University graduate in some acceptable position. The three step process identifies three stages of concern and challenge in overcoming those many shortages outlined in the opening paragraphs of this brief.

IV. Student Choices

To start with student choice to attend University, we are disturbed to note that the percentage of high school students who do continue onto University in Alberta has been dropping over the past several years. The attached report, "Alberta Demographics and the Universities"* examines important trends in participation in postsecondary education in Alberta. It is not apparent that those individuals not in University are attending Alberta institutes of technology or public colleges hence it would appear that many are going directly into the attractive labour force as non-professional employees. We find that disturbing on two grounds. One, we deplore the loss of opportunity which a young person may bring upon himself or herself by emphasizing short-term over long-term benefits. Secondly, the implications for the nation are profound if the talented youth of today fail to take up the challenges variously forecast to exist. For example, one might say that Canada's basic pool of potential engineers and geologists is being tapped to its limit; that the supply of talented candidates is at its peak. More likely, the supply is being tapped only by half. To be brief, we are not attracting enough females into these areas. Only 6% of engineering graduates are female. We would recommend a national program of publicity and advertising to encourage female participation, especially in engineering, geology and geophysics. This program (and any incentives) will have to be aimed at a female audience with includes junior high school girls; results will be slow but accumulative over the years.

You will notice that we have emphasized the role of anticipated job opportunities and economic returns in our discussion of student choices to attend University. The pages and pages of job ads every weekend in the local papers provide dramatic evidence to young people of the opportunities currently available, while the ramifications of developing and proposed projects and enterprises are perhaps unclear to our youth. It is for example far from clear what are the career implications of the Alberta Heritage Foundation for Medical Research, the liquification of coal, the irrigation of Southern Alberta with Arctic water, or the development of a world class biochemical industry.

Recognizing the importance of off-setting short-term factors in the economic choice to attend University, and to encourage the especially talented young people in Alberta, the Government of Alberta has recently announced a 100 million dollar scholarship trust fund to encourage participation in postsecondary education. This fund, unique in Canada, stems in part from proposals by the Universities for concrete and positive action to illustrate to our young people the commitment of government to them and to the future. Similarly, we suggest that beyond the current federal-provincial review of student assistance such as the Canada Student Loan Plan, the Government of Canada reconsider its long-term policy toward excellence in undergraduate education and give consideration to a national scholar program.

*Attachment 2.

V. Program Design

Turning to the development of University programs to meet long-term forecasts of highly trained manpower requirements, we face several fundamental problems. It has been noted that the linkage between undergraduate training and subsequent employment is an inefficient one. While that poses a quandary in attempting to design University programs which meet projected manpower requirements, the more basic problem is that no reliable projections of manpower needs exist. Over the past several years, agencies such as the National Research Council, Canadian Engineering Manpower Council of the Canadian Council of Professional Engineers and the Technical Services Council have been unable to provide reliable projections of demand for engineering graduates. Simple econometric models fail for their insensitivity to the role of engineers in industry and business; an alternative approach using the capital plans of corporations as input to estimating the demand for engineers has also foundered. If engineering provides a good example of linking undergraduate training to manpower planning, then it provides an important lesson for those who would enhance the system of overcoming projected shortages of all highly qualified manpower.

A major restriction in any attempt to project or plan for manpower needs is the absence of adequate, reliable data and information. The present Task Force may compile important facts, opinions and suggestions about needs for highly qualified manpower. However, one must wonder how serious the federal government is about identifying and meeting the employment opportunities for the 80's when they are reducing systematic information sources rather than building viable systems of management information for manpower planning. For example, the vital link between higher education and employment is being totally ignored by budget cuts at Statistics Canada. As you know, Statistics Canada is required to provide statistics of a certain sort, particularly relating to the economy. By ignoring the link between education and the economy, the impact of recent and proposed budget cuts in areas of apparently lower federal priority, like "higher education", are thereby magnified and made more serious. Ad hoc flurries of data collection in response to one or another perceived crisis provide neither satisfactory descriptions of needs and capabilities nor adequate bases for developing and examining policy alternatives.

VI. Program Implementation

In considering the phases between student choice of an educational venue and ultimate participation in the highly trained work force, we have come to the second of the Task Force's foci, ways to ensure that work force training is accomplished. Let me shift my comments to those of an employer of highly qualified, highly trained manpower. Demographic factors which, in other jurisdictions, have had profound effects on University enrolments and hence their ability to develop, have had virtually no effect on Alberta institutions. Modest erosion of overall purchasing power would appear to have occurred as operating grant increases have been undercut by inflation. However, inflation measured by the consumer price index far underestimates the loss to Universities which rely heavily on print materials, equipment, and most important here, personnel. Moreover, the current opportunities in private industry and business make it most difficult to attract and hold the personnel required to mount precisely those programs designed to meet known shortages.

Professorial salaries have lagged well behind similarly qualified people. Indeed, the starting salary for professors in many fields is that of their graduating students with bachelor degrees. It is virtually impossible to hire a computer science specialist for a University teaching position in a city which is recruiting worldwide for computer professionals. It is virtually impossible to hire a geologist or geophysicist for a University teaching position in a city which has the second highest concentration of geophysicists in the world and was able to find only half the required new graduates last year. It is virtually impossible to hire a chemistry technician in a city where technical salaries are the highest in the nation. Sufficient, I make my point. Let me add however, that as the increasing attractiveness of employment "downtown" draws away the Universities' most talented members, the ability of the University of Calgary to meet its responsibilities may become more limited. We would urge that the Task Force examine the possibility of adjustments to legislation in the federal jurisdiction as a means of providing incentives which will maintain a strong Canadian professoriate.

VII. Federal Role

Finally, I turn to the third of the Task Force's three areas of interest. The range of Federal employment programs with regard to University education is, of course, limited. Youth employment programs, Canada Manpower Services, and the like are qualitatively different from the training schemes organized under the Department of Employment, for example. However, some aspects of Federal programs do impinge on the matter of meeting University manpower shortages in different ways. Excellent examples of preliminary federal initiatives to offset shortages of scientific and research personnel are the new University and Industrial Research Fellowships and the University and Industry Undergraduate Summer Research Awards established by the Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada (NSERC). These provide opportunities to new Ph.D.'s as well as encouragement to would-be scientists at an early stage in career development. It is clear that, in addition to expansion of these awards, an even more important investment could be made through awards to younger students. Also, the government could consider income tax related incentives to encourage young families to save in order to meet the future costs of the postsecondary education of their children.

It would also seem especially important at this time to review the policies of the Department of Immigration in respect of meeting short-term manpower requirements with professionals now resident outside the country. We understand that the Ministry of State for Science and Technology and the Ministry of Employment and Immigration are not in agreement on the appropriate direction for immigration policy. We would encourage whatever review can be given the matter of lowering unnecessary or counter-productive barriers to the immigration of research scientists and technical personnel.

VIII. Conclusion

The role of the Universities continues to be much more than a manpower training centre. The trained individual must be employed virtually precisely in his area of training. An educated one can swing with the punches and respond much more readily to changing demands for precise skills and talents.

As both a source and employer of highly qualified people, we have reviewed several matters of national importance. With respect to the three foci of the Task Force, we have made several suggestions. Noting shortages in several areas, we have supported the proposal that management education be designated a priority national concern and that strategic grants be made to increase the supply of qualified professors and to expand management programs across the country. To expand the basic pool of potential engineers and geologists we have recommended that a national program of publicity and advertising be undertaken to encourage female participation in those traditionally male disciplines. We also suggest an undergraduate merit scholarship program.

In considering ways to fill manpower shortages this decade, we first suggest a system of tax incentives or direct funding through the federal research councils to support the expansion of cooperative education programs integrating industrial and University experiences. Noting the importance of comprehensive data and information for planning manpower policy, we have implied that a review of budget restrictions of Statistics Canada may be in order. We also have urged that the Task Force review those laws in the federal arena whose modification could provide means to build a stronger Canadian professoriate.

We have noted excellent federal initiatives by the CRSNG and suggested expansion of the University and Industrial Fellowship and Summer Research Awards as well as income tax incentives to encourage savings for future postsecondary education. Still at the federal level, we have encouraged the review of barriers to the immigration of research scientists and technical personnel.

P. J. Krueger
Vice-President (Academic)

Advertisement in *Calgary Herald,* September 30, 1980.

GEORGE HAS A DEGREE IN MARINE BIOLOGY AND A JOB DRIVING A CAB

Science and technology graduates like George are too valuable to waste. These are the people young and enthusiastic, who should be helping us to shape tomorrow. These are minds, fresh and innovative, that could be involved in research and development and in its application to urgent energy and environmental problems and to the task of making Canadian industry more efficient and competitive.

We can't afford to wait.

Private sector companies, individuals, associations, research institutes and community organizations can help by developing projects that will contribute to Canada's future and at the same time put qualified people to work in the disciplines they're trained to follow. The Canadian Government is ready to help by contributing up to $1,250 a month (for a maximum of 12 months) towards the salaries of university, community college and technical school graduates with the qualifications to tackle those projects; graduates who haven't, until now, been able to find employment in their disciplines.

Talk to Employment & Immigration Canada about our New Technology Employment Program.

You know what's on our minds. Tell us what's on yours.

APPENDIX "EMPL-6"

Employment Opportunities for the 80's

Introduction

The 80's, and indeed the two decades to the end of the century, will be dominated by an abnormally high demand for highly skilled manpower. The factors which are generating this demand and will maintain it are created by the desire of all North Americans to maintain and, if possible, augment their current standard of living, a standard of living which has been based upon the copious use of inexpensive energy. While the real crunch in conventional energy supplies may not occur for several decades, the depletion of conventional oil reserves and political instabilities in many of the producing regions will ensure that the trends of the last decade, increasing energy costs and decreasing reliability of imported supplies, will drive us towards the goal of energy independence and will lead us to practice energy conservation on an increasing scale. At the same time as we are doing this, we will be attempting to minimize the ill effects of energy use of which we are becoming so aware.

All three areas, the greater utilization of indegenous energy sources, the more effective use of energy resources, and the minimization of environmental impact, are engineering intensive. Three widely-known of the multitudinous examples of this assertion will suffice to establish its legitimacy. A tarsands plant to produce what comes out of a few simple holes in the ground in Saudi Arabia costs 6 to 8 billion dollars. The modern automobile, under the impact of the three-fold drive towards greater economy, reduced deleterious emissions and greater safety, is an enormously more complex device than its predecessor of a decade ago. Developments in long-range, wide-band telecommunications which give the promise of reducing our need physically to transport both ourselves and our information involves technological inputs of a complexity and an extent which could not have been contemplated a decade ago.

Manpower Needs

The manpower needs to meet these challenges will be enormous. Even in an era of cheap energy supplies, the North American demand for professional engineers has grown steadily at a rate of 5.5 per cent per year throughout the first eight decades of this century. The growth rate during the remaining two decades will assuredly be greater. Along with the demand for professional engineers goes an equally insistent demand for support personnel, highly-trained technologists and tradesmen. Pipe welders, pipe fitters, electricians, plumbers, etc. are in short supply, and technicians who can program, maintain, and utilize our sophisticated data-processing and control system represent an even greater bottleneck. The fact that I concentrate here on the production of professional engineers does not indicate a lack of awareness of the urgent need for these other human resources. Rather, it stems from my own immediate concerns as a Dean of a Faculty of Engineering and from the very much longer time span which is required to produce a professional engineer.

It is well known that the academic training of a professional engineer requires an intensive university program of four years' duration. Less well known outside the profession is the fact that, prior to professional registration, a graduate engineer must obtain satisfactory experience during a two-year postgraduate period as an engineer-in-training. Thus, a minimum period of six years must elapse after first entry into an engineering program before one has an engineer capable of contributing to our needs at the professional level. Therefore, the professional engineers of 1986 have just entered university.

However, that is to see the obvious part of the situation. There is another, less apparent portion which stems from the fact that a student, to gain entry to an engineering program, must have taken the mathematics and physical sciences stream in high school. The decision to do this is made at ninth or tenth grade, and, while it is in most cases an

unconscious decision, it is, nonetheless, a vital link in the chain of production of highly-skilled technological manpower. Thus, the engineers of 1990 will be making the appropriate high school decision in the coming year.

Engineering Students

The flow of students into the engineering programs could undoubtedly be augmented by the use of appropriate propaganda. However, we are now running, throughout North America, at record participation rates in engineering on the part of the university-age population. Today, one percent of the 18-24 year-old group is in university engineering programs. Bearing in mind the mathematical skills, the liking for physical science, and the intellectual and emotional orientation towards problem solving which are essential attributes of an engineer, it is unlikely that we can augment the present numbers by more than 20 or 30 percent. The largest reservoir of potential students presumably lies in the female half of the population, whose participation in engineering is, despite a decade and a half of encouragement, still at the abysmally low level of eight percent.

Engineering Schools

If we could by some means substantially increase the flow of candidates, it is unlikely that the engineerings schools could handle them since all schools are now running at capacity. My own Faculty is running close to 25 percent above its optimum design capacity, and we could not take more without an increase in the physical plant available to us.

The problem does not stop there because, owing to the high demand for engineers, the salaries of academic engineers are becoming less and less attractive in comparison with industrial salaries and perquisites. Thus, North American undergraduates are unlikely to pursue graduate studies in engineering at a stipend of $8,000—$10,000 per year when they can obtain more than double than in their first year of employment. The few doctoral graduates who come on the market are snapped up by industry, anxious to make use of their knowledge and skills at the cutting edge of technology.

Even if the additional students can be found and even if the physical facilities can be built, it is unlikely that the additional teaching staff could be recruited under the present conditions.

A North American Problem

This situation is particularly acute in Calgary because it is the focus of the Canadian energy industry. However, it is important to bear in mind that the problem is a North American one. The professional engineering journals throughout North America are full of advertisements for professional engineers, have frequent articles bemoaning the poor state of the plant and facilities of the engineering schools, and are constantly drawing attention to the inadequacy of engineering professorial salaries.

It is important to remember that all these difficulties are North American in scope. We share with the Americans a dependence on imported oil and the possession of indigenous energy supplies which, while large in extent, will be expensive and difficult to utilize. This has been common knowledge for the past decade, but our society has shown little inclination to do anything about it. Nevertheless, although public opinions polls time after time indicate that the man in the street does not believe that an energy problem exists, it truly does exist and will take us unawares if we continue to procrastinate. We simply must spend the hundreds of billions of dollars which are necessary or the direct predictions of the economists will be upon us.

Those considerations which will make our leaders respond appropriately will cause the same reactions in the United States. With its enormously greater population, wealth, and expertise, it will draw engineering talent from all over the world. Our own somewhat smug conclusion that we can always go overseas to make up our manpower deficiencies is likely to prove chimerical under these circumstances. Also, we must ask ourselves where we are likely to stand in the queue for heavy engineering equipment if the United States, Europe, and Japan are all simultaneously

pursuing the same goals. It behooves us to solve as many of these manpower, equipment, and resource problems as we can within our own borders. As a nation, we are incredibly well endowed to face the problems of the future; we have enormous energy supplies, enormous natural resources of multitudinous kinds, and enormous food producing potential. We are, indeed, a most favoured nation, and we should, and must, utilize all these resources effectively.

T. H. Barton, Dean
Faculty of Engineering
The University of Calgary
5 October 1980

APPENDIX "EMPL-7"

BRIEF ON MANPOWER REQUIREMENTS

AND

TRAINING IN THE EIGHTIES

presented by

ROBERT W. T. SHAW
Education Coordinator
Int'l Brt'h of Boilermakers
Local 146
Calgary Educational Training Fund

on behalf of

RONALD GARBY
Apprenticeship Training Coordinator
and
BRUCE ASHTON
Education Coordinator
Int'l Brt'h of Boilermakers
Local 146
Edmonton, Alberta

for

FEDERAL COMMISSION OF EMPLOYMENT IN THE 80's

MANPOWER 1981 — 1985

The following is a brief report outlining what is expected for manpower requirements over the next few years and several suggestions which may help to ease the shortages.

The two attached charts indicate, (1) the proposed construction projects which seem reasonably sure of going ahead, and (2) a category breakdown using the numbers from the first chart.

The primary difference between the boom years of Syncrude and the boom years upcoming is in the number of tradesmen required. Although we were stretched to the limit for manpower during Syncrude, with some jobs suffering through a lack of qualified people, we managed to pull through with approximately 1400 construction boilermakers.

The next boom will, at a minimum, double this number and require three or four times the number of travel cards and permits as were employed during the last boom period. The problem area will be in the fact that the necessary numbers of travel cards or permits just won't be available.

Local 146 has a membership of 1625 out of a total work force of 2300; of this number 850 members work construction and shutdowns. In addition to this 850 there are roughly 200 travel cards and permits, due to our inability to supply during shutdowns and on some jobs.

During the upcoming boom years it is difficult to determine how many qualified travel cards we will be able to draw, the main factors will be job location and hours of work. If this summer is any indicator, the number may not be very large, as it has been difficult to get qualified travel card welders to work on tanks at Syncrude.

We cannot expect any help from British Columbia as they will be busy for the next few years and will be competing against us for manpower. If any travel cards can be attracted they will have to come from Ontario, Quebec and the Maritimes.

It is almost impossible to pin down a figure on travel cards due to the factors which vary from one month to the next, but it is extremely doubtful if we can lure any more than 400 to 500.

It is expected that we will reach our ability to supply manpower, through normal channels, sometime in 1981. The timing will of course depend on the start up dates of the various projects. Many are scheduled to be in production by 1983, which means an early start in construction. Supplying through normal channels means members off the out-of-work list, travel cards and permits who contact the dispatcher and travel cards sent out from other locals.

The following are several suggestions to help alleviate the boilermaker and welder shortage if the numbers on the manpower chart are reasonably accurate.

Apprentice boilermakers:

Increasing the number of apprentices will help, along with travel card boilermakers, to take care of the shortage up to the fall of 1981. We can increse our apprentice boilermakers up to a total of 150 to 200, that is the limit due to NAIT's capacity. There is not any point in increasing beyond the early capacity of the school which instructs them.

A new training facility which will have room for boilermaker apprentices is planned, however it won't be in operation until 1984. It is unknown what the capacity will be.

Under the present structure the apprenticeship instruction is funded by the Federal Government. These funds are paid to the apprenticeship branch of Alberta, resulting in apprenticeship training only in schools under the control of the Department of advanced education.

It has been suggested that apprentices from other locals come here to work and return to their home province to attend school. This is a good idea except for the fact that it is illegal according to the Manpower Development Act. The apprenticeship branch will accept out of province apprentices but only to transfer them to the Alberta Program. This is of no help if our program is already filled to capacity.

One other fact which may or may not be a problem in attracting new apprentices is that there will be many labourer's jobs available at $3.00 per hour more than that of a first year apprentice.

In general, the apprenticeship program will not help too much in overcoming the manpower shortage for boilermakers, however it is producing some good journeymen and these people will be the future supervision.

Helpers:

The helper classification could be reactivated without too much trouble, however there are several advantages and disadvantages in doing so.

(A) Structure is already in place.

(B) Rate not much lower than labourer.

(C) Helpers cannot qualify to write for journeyman boilermaker certificate for 48 months.

(D) It would create jobs for those wo may have some experience but don't qualify for journeyman exam or qualify for apprenticeship program.

(E) Under the present contract the rate is 75% — the same as a second year apprentice. A new helper should not start off 15% higher than a first year apprentice.

(F) After a short time on an undermanned job he may demand or contractor may volunteer the journeyman rate to keep him on the job.

(G) Dispatching many unskilled helpers to a job badly undermanned with journeymen does not do the contractor or our image any good.

(H) If they stay long enough to become journeymen, our fitter and rigger lists will increase drastically, while the work may or may not keep up, but if we turn them away after three or four years they could turn to the non-union contractors and work against us.

(I) Not many would be satisfied with 75% of the journeyman rate after working for two or three years. Also, it would not be fair to keep them at 75% for four years or longer.

(J) *We must supply manpower* or the contractor will supply himself.

New classification:

To establish a new classification of trainee and subjourneyman, or whatever name is used, would be a radical change in policy for a Canadian Construction Union, however the manpower requirements dictate that something must be done to supply jobs.

The timing again will depend on start up dates; it now appears that Cold Lake and the Shell Project may be postponed for a year for political reasons. If this happens the need for a new classification or helper may also be slowed down for a year.

The only reason contractors use the hiring Hall system is because we can supply competent workers on demand. If we can't supply competent workers on demand our usefulness to the contractors is finished and they turn non-union.

For this one major reason we are suggesting that a new classification be considered. We must supply, and if tradesmen aren't available and the institutions can't teach enough apprentices, the only other obvious way to go is a person who learns his trade on the job with classroom instruction wherever and whenever available.

One other factor is the rate structure for helpers; it is not reasonable to start off an inexperienced helper at a rate 15% higher than an apprentice and it is not reasonable to expect a man to work 48 months or more at a 75% rate.

Some of the advantages and disadvantages are:

(A) Would require provisions in the 1982 agreement and also in the by-laws.

(B) The timing would work out fairly well for the 1982 agreement as the need probably won't arise until late 1981 and a new trainee wouldn't vary greatly from a new apprentice.

(C) Pay rates would have to compare favourably with apprenticeship rates to keep apprenticeship program attractive and viable.

(D) Would require 48 months of work before attempting journeyman exam.

(E) Should remain at sub-journeyman rate until obtaining ticket.

(F) Three year apprenticeship versus four year trainee period would make this more acceptable to apprentices.

(G) The program would have to be reviewed regularly and also written in agreement that it would be dropped as soon as need disappears.

(H) Dispatch and record system would have to be computerized to keep up with the status of various people.

(I) May create an excess of boilermakers, however this won't happen until after 1985. At that time the heavy oil and coal gasification may keep the boom period up and the repair work on all the new plants will be phenomenal.

(J) Will supply jobs to friends and relatives of members who don't qualify for apprenticeship and for those with limited experience who don't qualify for a ticket.

(K) Trainee rates kept low to satisfy apprentices don't compare favourably to labour rates.

(L) We must supply.

APPROXIMATE RATES — SUMMER OF 1982:

Labourer:	Base Rate — $13.00
Boilermaker:	Base Rate — $16.75

EXISTING APPRENTICESHIP:

1st year apprentice:	60% of rate, up to 1500 hours experience and prior to attending first year school.
2nd year apprentice:	75% of rate, up to 3000 hours experience and prior to attending second year school.
3rd year apprentice:	90% of rate, up to 4500 hours experience and prior to attending third year school.

SUGGESTED STRUCTURE OF NEW CLASSIFICATION:

1st year trainee:	up to 12 full months.
2nd year trainee:	up to 24 full months.
Sub-boilermaker:	up to least 48 full months.
Boilermaker:	after 48 months and after having written the government exam.

SUGGESTED RATES (BASED ON $16.75 JOURNEYMAN RATE):

APPRENTICES:

1st year:	60% at $10.05
2nd year:	75% at $12.55
3rd year:	90% at $15.10

NEW CLASSIFICATION:

1st year trainee:	60% at $10.05
2nd year trainee:	70% at $11.70
Sub-boilermaker:	80% at $13.40

OR: (TO COMPARE MORE FAVOURABLY WITH LABOURER RATES)

APPRENTICES: (PRESENT IRONWORKER PERCENTAGES)

1st year:	70% at $11.70
2nd year:	80% at $13.40
3rd year:	90% at $15.10

NEW CLASSIFICATION:

1st year trainee:	65% at $10.90
2nd year trainee:	75% at $12.55
Sub-boilermaker:	85% at $14.25

WELDERS AND APPRENTICE WELDERS:

The compulsory status of the trade in Alberta complicates any outside recruiting due to the Provincial tests involved.

There are literally thousands of non-union welders in this province. Undoubtedly many could be attracted by a high powered recruiting campaign, however, due to the non-union sector's high wages it may be difficult to attract the good tradesmen.

Apprentice welders who could be upgraded to C status would be more easily attracted. A wage scale for provisional C tickets would have to be established. The big task would lie in the upgrading of large numbers.

GOVERNMENT INSTITUTIONS;

At the present time there are approximately 2200 registered welding apprentices in the province. The schools are running at roughly 90% capacity. Any large increase in numbers of apprentices will backlog the schools, forcing a programming re-structure and thus making any amount of additional upgrading an impossibility.

ON-SITE SCHOOLS:

During the Syncrude Project, Bechtel operated two large welding schools, one on-site and the other at the staging yard.

Undoubtedly the two Mega Projects for Esso and Shell will also provide schools to upgrade welders and help solve many of their own problems, however there will be many, many smaller, shorter term jobs where this on-site training will not be feasible or practical for the contractors.

Union Facilities:

At present we have five booths in Edmonton used for practice, Boilers Branch tests, company tests and courses. If there are any day courses, it is impossible to conduct tests, or for the members to practice.

We propose to add five additional booths; this would permit nearly all three functions to proceed smoothly at the same time. It is expected that Boilers Branch testing will increase to one day per week. There will be many more people wishing to practice for Tig, B or other tickets and the number of courses we could fill will be endless.

To go beyond five additional booths would be folly. The expense and amount of work involved seems to quadruple with every doubling of capacity. If the work slows we could still keep ten booths fairly busy, however we don't want twenty booths sitting idle. If we add five booths it will require at least one more welding instructor and possibly two, depending on the number of classes.

There is no way we can solve the welder shortage problem ourselves, but we can make a respectable contribution.

Boilermaker Upgrading:

The question of Boilermaker upgrading becomes more complicated. Whereas welding is a fairly easy, hands on type of trade to instruct, with the right equipment and instructors, it is not so easy for fitters and riggers. There is a limit as to how much can be learned in a classroom in a short time, and hands on instruction requires a lot of facilities, equipment, and, equally as important, time.

Blueprint, fitting and rigging theory classes for those somewhat familiar with the trade can be expanded and increased. The big problem will come when attempting to teach a person who is totally green, enough to get by on a job. Two week introductory classes on safety, tools, etc. could be offered but it is difficult to assess how useful these people

would be on a job badly undermanned with journeymen. It may also be difficult to get people to sit in a classroom for two weeks if there are many labourer-type jobs available.

On-the-job, combined with on-site classroom instruction for training of specific jobs may be the only solution to get qualified people to do a job. It's a very radical and undesirable practice, however the numbers indicate that it may be necessary. This is a method of training which the contractor would have to be responsible for as we wouldn't have the facilities, manpower or funds to do it ourselves.

One advantage we would have is to take that person who has worked at a particular type of job, such as tanks, and let him attend an upgrading course. He could then work at a different aspect of the trade. Eventually he could cover all types of work in our trade. In actuality we have much the same situation now with people who limit themselves to one type of work, such as tanks or boilers.

FUTURE EXPANSION

If Local #146 expects to maintain its position in the construction and fabrication sectors in Alberta, Saskatchewan and the Northwest Territories, additional facilities will be required. These larger facilities will enable the Union to hire additional staff to manage the Union's affairs. These include: (A) clerical staff, (B) computer, (C) business agents, and (D) training facilities and instructors.

The building would be built during the winter of 1980-81 and should be ready for occupancy in the summer of 1981, just when the numbers indicate the start of the manpower increase.

By maintaining the status quo the present facilities and staff will undoubtedly be taxed to the limit in a short time. If we are to act in a responsible manner we must prepare for the future.

YEAR	"B" WELDERS	"J" WELDERS	APPRENTICE WELDERS	TOTAL WELDERS	WELDER INCREASE	FITTERS	RIGGERS	APPRENTICE BM's	NO CLASSIFICATION	TOTAL BM's	BM INCREASE	GRAND TOTAL	COMMENTS
Aug./80	325	100	25	450		300	200	50				1000	
Oct./80	450	160	100	710	260	520	345	200		1065	515	1775	
May/82	445	155	100	700	(250) 10	510	340	200		1050	(500) 15	1750	
Oct./82	455	160	125	740	(290) 40	545	365	200		1110	(560) 60	1850	
May/83	470	170	150	790	(340) 50	570	385	200	30	1185	(635) 75	1975	
Oct./83	590	235	275	1100	(650) 310	715	490	200	250	1655	(1105) 470	2775	
May/84	640	260	350	1250	(880) 150	790	540	200	350	1880	(1330) 225	3150	
Oct./84	670	280	375		(955) 75	820	560	200	400	1980	(1430) 100	3325	
May/85												3350	

June/80	/80	/81	/81	/82	/82	/83	/83	/84	/84	/85	/85	/86	/86	/87	/87	/88	/88	/89	/89	/90	/90
Keephills	50	100	150	200	200	150	100	50													
Sheerness				50	100	150	200	150	100	50											
Genesee								50	100	200	200	150	100	50							
Imp. Cold Lake				50	100	150	250	350	400	600	500	500	600	450	300	100	50				
Imp. Red Water (E)	25	50	50	25																	
Imp. Red Water (N)		25	75	150	50																
Imp. Refinery		25	50	25																	
Imp. Judy Creek			25	50	50	25															
Shell, Tar Sands					50	100	350	475	700	700	500	300	100	50							
Shell, Refinery	25	150	200	75	25																
Shell, Alta. Gas																					
Gulf, Edson			25	50	50	25															
Gulf, Refinery		25	50	25																	
Celanese	25	75	75	25																	
Cil																					
Syncrude	75	75	25		50	100	300	300	100	25											
Suncor	50	50	50																		
Med. Hat	25	50	50	25																	
Dow, Joffre		25	50	100	100	25															
Dow, Ft. Sask.		25	50	25																	
Alta. Energy					50	100	100	25													
Pulp Mill						50	100	150	50												
Hardisty																					
Lloydminster																					
Petro-Can					50	100	350	475	700	700	500	300	100	50							
Sherritt Gordon			25	50	50	25															
Small Jobs	100	100	200	150	200	150	200	150	200	150	200										
Shutdowns	500	500	500	500	600	700	700	800	800	800	900										
TOTALS	1000	1400	1775	1700	1850	1975	2775	3150	3325	3350	2975	1300	950	650	350	100	50				

Alberta Demographics and the Universities

The following is an amended version of an OIR Report presented in May 1979. The changes are preliminary updates to the statistical tables and associated text in order to include the most recently available enrolment information, that for Fall 1979. Essential trends and observations made in May 1979 have been reinforced by the most recent data. Sections relating to manpower demand and supply are unchanged.

Prepared by:

Shepard Braun

Office of Institutional Research
The University of Calgary

May 1979

Updated October 1980

Dr. P. J. Krueger
Vice-President (Academic)
The University of Calgary

1979-05-03
Project 1369

Dear Dr. Krueger:

The enclosed report was prepared at your suggestion to provide background information to assist the Universities Coordinating Council in its consideration of the Statistics Canada document *Out of School — Into the Labour Force* and the Alberta Advanced Education and Manpower (AAEM) document *Summary of Canadian Occupational Forecast (COFOR) Model Results for Alberta, 1975-1982*. Since the Statistics Canada document *The Class of 2001* has recently appeared and is clearly related, it is also included. The appendices of this report contain concise synopses of the three documents.

The body of this report draws information from a wider range of source than the three documents, and attempts to provide a focused analysis from an Alberta university perspective. This report is organized around four major themes, including demographics, postsecondary enrolment and participation rates, educational output and the labour force and, finally, occupational demand in Alberta. The Executive Summary highlights what we see as the important Alberta ramifications of not only the material in the three documents, but other conclusions following out of the analysis in this report.

The most concise statement on demographics, enrolments and participation is perhaps contained in Figure 2, in which we present what we see as the logical alternatives for full-time university enrolment projections. In our estimation, the most likely alternative is one in which the total full-time enrolment at the four universities remains reasonably constant at about 30 000 students until about 1983, declines about 2 000 students, but begins to increase again in about 1987. Since full-time enrolment at Alberta universities in 1970 was 29 000, this projection would have university enrolment essentially unchanged over the twenty-year period from 1970 to 1990.

Among the most disturbing things to come out of the following analysis is the the current sharply declining participation rate of full-time students as a percentage of the Alberta 18-24 year old population, and the continuingly low Alberta participation rate for part-time university enrolment.

Throughout this project, as has been the case over many years, Zoltan Zsigmond of Statistics Canada, the principal author of two of the documents, has been of great assistance to Shep Braun in the preparation of this report. We also owe a debt of gratitude to the staff of the Planning Secretariat and the Financial Planning Division of AAEM, and to Dr. Jack Reid, Director of Student Evaluation and Data Processing Services, Alberta Education, for their assistance in gathering some of the data presented in this report.

About five years ago, before the first Zsigmond/Statistics Canada document on the "roller-coaster curve" was published, Dr. Zsigmond conducted a seminar here at The University of Calgary to get reaction to his initial findings, and to get more specific Alberta input for sharpening regional variations in the national trends. Dr. Zsigmond feels that it would be valuable to have another such meeting with a representative group in Alberta to review some of the more technical aspects of the regional projections in *The Class of 2001*. I would suggest that the Universities Coordinating Council consider hosting such a meeting; The Office of Institutional Research would be happy to provide local arrangements.

For many years, AAEM and its predecessors provided a central focus for enrolment projections and related demographic study. From a technical perspective there is much to be said for close cooperation among the people at the institutions who annually work on these questions. We hope this document might stimulate the sort of discussion that will improve our understanding of the trends that are likely to impact the institutions over the next decade.

Yours sincerely,

Bernard S. Sheehan
Director

EXECUTIVE SUMMARY

The two most striking demographic features influencing university education in Alberta during the next two decades are increasing in-migration and uncertain participation.

Alberta has the highest rate of net population gain among all provinces due to in-migration; if this trend continues, the extent of the long anticipated decline among the 18-24 year old population (which represents 75% of the full-time university enrolment) will be approximately 11% from its 1983 peak and reaching its lowest point in the early 1990's with a recovery by the end of the century.

While Alberta in-migration will moderate the decline in the 18-24 year old population relative to the rest of Canada, it is not clear what consequences it will have for university enrolment. Newcomers in the 18-24 year old cohort represent approximately 21% of the total in-migration in a given year, but they still are only 2.6% of Alberta's total 18-24 year old population. If a majority of the 18-24 year old group migrating to Alberta represent job seekers rather than potential university students, then the participation rate may well experience further decline.

Despite increases in the 18-24 year old population in Alberta during the decades of the 1960's and 1970's, the university full-time participation rate, i.e., university enrolment as a percent of the 18-24 year old population, has declined steadily from a high of 15.2% in 1970 to 10.4% in 1979. By comparison the national participation rate for full-time university enrolment has remained almost constant during the same period. The participation rate for part-time enrolment at the national level has exhibited a gradual increase, but the rate for Alberta has remained relatively constant and is the lowest among the provinces.

There is insufficient evidence to attribute the recent decline in public colleges and technical institutes. Though full-time enrolment in the non-university sector showed significant increases until 1978, the public colleges experienced an actual decline in both 1978 and 1979. The participation rate in the non-university sector has remained relatively constant during the last nine years. A factor which suggests continued decline in university enrolments is the recent drop in the participation rate of a more select cohort—Alberta grade 12 matriculants. While the percentage of those qualifying for matriculation has remained fairly constant during the last six years, the participation rate in the freshman class of this cohort has declined substantially from 54.9% in 1974 to 39.1% in 1979.

Standard projection methodology and the best information currently available suggest that the present level of full-time university enrolment, approximately 30 000 students, will decline by no more than 9% over the next decade.

Occupational demand for those with university level training is forecast to increase substantially in Alberta over the next decade. Some of the occupational categories with the greatest projected rate of growth are those which presently have enrolment limitations, i.e., engineering, medicine, business and commerce, and geology.

Any analysis which attempts to relate Alberta occupational demand with university output is severely limited by the lack of information specifically linking job opportunities to educational requirements. While one can generally assume that unemployment will be lower among university degree recipients, this has not been uniformly true for all disciplines.

TABLE OF CONTENTS

Introduction

Demographic Trends: 1976 to 1986 and Beyond

- Alberta Population Trends
- Migration Trends
- Impact of Migration on Different Age Group Population

Postsecondary Enrolment and Participation Rates

- Participation Rates — Canada and the Provinces
- Profile of Alberta Postsecondary Participation Rates
- Enrolments — Alberta Universities

Enrolment Projections—Alberta Universities

Educational Cutput and the Labor Force

- Labor Force and Educational Attainment
- Employment and Educational Attainment

Occupational Demand in Alberta

- Limitations of Available Data
- Occupational Demand

Appendix A: Canadian Population Trends

- Population Waves
- Demographic Trends in School Age Population (Canada)

Appendix B: Summary of The Class of 2001

Appendix C: Summary of out of School—Into the Labour Force

Appendix D: Summary of Canadian Occupational Forecast (COFOR) Model Results for Alberta, 1975-1982

LIST OF FIGURES

Figure 1: Comparison of Trends in School-age Population (Alberta)

Figure 2: Projected Full-time Enrolment—Alberta Universities

LIST OF TABLES

Table I: Net Migration (Interprovincial and International) All Ages

Table II: Net Interprovincial Migration of Children 15 Years of Age and Under

Table III: Fertility Rate and Net Migration Assumptions for Alberta Population Projections

Table IV: Full-time University Level Enrolment Participation Rates 18-24 Year Old Population Selected Years

Table V: Part-time University Level Enrolment Participation Rates 18-24 Year Old Population Selected Years

Table VI: Full-time Enrolments in Alberta Postsecondary Institutions — Selected Years

Table VII: Full-time Freshmen Alberta Universities Participation Rate Based on Alberta Grade 12

Table VIII: Alberta Universities Full-time Freshmen Participation Rate

Table IX: Comparison of Projections for School Age Population Groups — Selected Years 1977 to 2001: Alberta

Table X: Projected Full-time Enrolment in Alberta Universities

Table XI: Percentage of Potential Labor Force Entrants from the Education System by Level of Schooling 1966 to 1986

Table XII: Degrees Awarded by Type — Canada 1960-61 to 1976-77

Table XIII: Forecast of Occupational Requirements Alberta 1975-1982 — Selected Occupational Categories

Table XIV: Forecast of Occupational requirements Alberta 1972-1982 — Selected Occupations

Appendix A:

Table I: Annual Live Births (Canada) — Selected Years

Table II: Percent Distribution of Population Selected Age Groups

Alberta Demographics and The Universities

Introduction

The following provides an analysis of the important features of three recent publications dealing with demographic and occupational demand trends and their potential impact on postsecondary enrolment in Canada and the Province of Alberta. The three documents examined in this report are:

The Class of 2001. W. Clark, M. S. Devereaux, and Z. Zsigmond, Statistics Canada, February 1979.

Out of School — Into the Labour Force. Z. Zsigmond, G. Picot, W. Clark, M. S. Devereaux, Statistics Canada, August 1978.

Summary of Canadian Occupational Forecast (COFOR) Model Results for Alberta, 1975-1982. Planning Secretariat, Alberta Advanced Education and Manpower, March 1976.

While the analysis examines trends and comparisons across Canada, the principle focus of this report is on the impact of population trends upon postsecondary enrolment in Alberta. The report is organized into four major themes dealing with:

1. demographics,
2. postsecondary enrolment and participation rates,
3. educational output and the labor force, and
4. occupational demand in Alberta.

Though this analysis is in part based on the information provided in the three above-mentioned documents, it also incorporates specific data on the Alberta postsecondary context from other sources.

Demographic Trends: 1976 to 1986 and Beyond

Alberta Population Trends

The Canada-wide population trends which are discussed in Appendix "A" of this document, while important for understanding the effects of the population wave phenomenon, do not adequately describe the special features of Alberta demographic trends and their influence on university enrolment in the province. The effects of interprovincial migration and international immigration play a more important role in determining the population trends in the individual provinces.

Migration Trends

Alberta is in a unique position among the provinces as a result of recent in-migration trends. Net migration into Alberta (including both interprovincial and international) for all age groups since 1974-75 has consistently been the highest among the provinces. Interprovincial net migration of children 15 years of age and under during the same period in Alberta is substantially higher than that experienced in any other province. Tables I and II provide detailed comparisons between provinces illustrating the above points.

Table I

Net Migration
(Interprovincial and International)
All ages[1]

(Thousands)

Year	New-foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec	Ontario	Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	British Columbia
1974-75	+ 0.7	+ 1.6	+ 3.6	+ 7.5	+ 4.1	+49.9	+ 2.3	+ 0.8	+32.2	+34.4
1975-76	+ 0.9	+ 0.8	+ 4.8	+ 7.9	– 1.0	+32.7	– 0.1	+ 6.8	+35.5	+11.3
1976-77	– 1.6	+ 1.1	+ 0.8	+ 3.2	– 9.6	+28.1	– 0.8	+ 7.2	+36.1	+ 9.5
1977-78	– 3.1	+ 0.9	+0.5	+ 1.5	–45.0	+29.7	– 4.6	+ 2.1	+34.0	+19.2

[1]*The Class of 2001,* p. 97.

Table II

Net interprovincial migration of children 15 years of age and under[1]

Year	New-foundland	Prince Edward Island	Nova Scotia	New Brunswick	Quebec	Ontario	Manitoba	Saskat-chewan	Alberta	British Columbia
1974-75	+ 236	+ 411	+ 667	+1 914	– 2 316	–19 012	–2 253	+ 544	+7 006	+3 838
1975-76	+ 210	+ 185	+ 913	+1 799	– 2 970	– 7 209	–1 927	+2 183	+7 979	–1 025
1976-77	– 907	+ 420	– 173	+ 355	– 6 546	– 1 965	–1 000	+1 907	+7 911	+ 447
1977-78	–1 181	+ 317	+ 79	+ 168	–12 354	+ 2 596	–2 157	+ 94	+8 114	+4 542

[1]*The Class of 2001,* p. 93.

When examining demographic trends at the national level, fertility assumptions impact the size of the various age groups to a much greater degree than international migration assumptions. At the provincial level however, due to a variety of social and economic factors, interprovincial migration assumptions become the dominant variable. This is especially true of projections for the 18-24 year old age group which are not influenced by fertility assumptions until the mid-1990's, that is ,18 years hence.

The Class of 2001 presents four different population projections for each province based on different assumptions about average annual net migration. The various assumptions which form the basis for each projection are illustrated in Table III. For Alberta, the difference between the highest and lowest projections for the 18-24 year old postsecondary age group, for example, in the year 1991, is 13.4% due to different migration assumptions.

TABLE III

FERTILITY RATE AND NET MIGRATION ASSUMPTIONS
FOR ALBERTA POPULATION PROJECTIONS[1]

Projection	Total Fertility Rate[2]		Net in-migration[3] (Five year averages)		
	1976	1991	1976-81	1981-86	1986-91
1	2.1	2.1	28 900	11 500	9 900
2	2.1	2.1	37 800	39 700	39 000
3	2.0	1.8	31 100	20 800	18 500
4	2.0	1.8	33 100	29 600	26 400

[1]*The Class of 2001,* p. 105.
[2]Fertility rate represents the average number of children expected to be born to a woman throughout her life.
[3]Net in-migration represents the combined result of international and interprovincial in- and out-migration.

Impact of Migration on Different Age Group Population

To illustrate the impact of in-migration on the demographics for Alberta, it is helpful to examine the population projections presented in *The Class of 2001* for three different school age groups 5-11 year olds (elementary), 12-17 year olds (secondary) and 18-24 year olds (postsecondary), based on the fertility rate and net migration assumptions shown for projection number three in Table III. The graph in Figure 1 shows the trends for the three age groups indexed to 1976 which was the year for the highest full-time enrolment in Alberta universities. The 18-24 year old population in Alberta will peak in the early 1980's and then decline to its lowest point in 1992, followed by a steady upturn; at its lowest point, this age group will remain above the level reached in 1976. Therefore further decline in university enrolments can be explained only by a continued decline in the participation rate. The 5-11 year old age group reaches its lowest point in 1977 and steadily increases during the 1980's and early 1990's with a slight decline thereafter. Only the 12-17 year old age group declines below its 1976 level during the projected period and does not subsequently move above that level until the early 1990's.

Based primarily on the projections for the 18-24 year old age group in Alberta, the outlook for university level enrolment would appear more promising than that of other provinces which are projected to experience a more drastic decline in the 18-24 year old population.

Postsecondary Enrolment and Participation Rates

Participation Rates—Canada and the Provinces

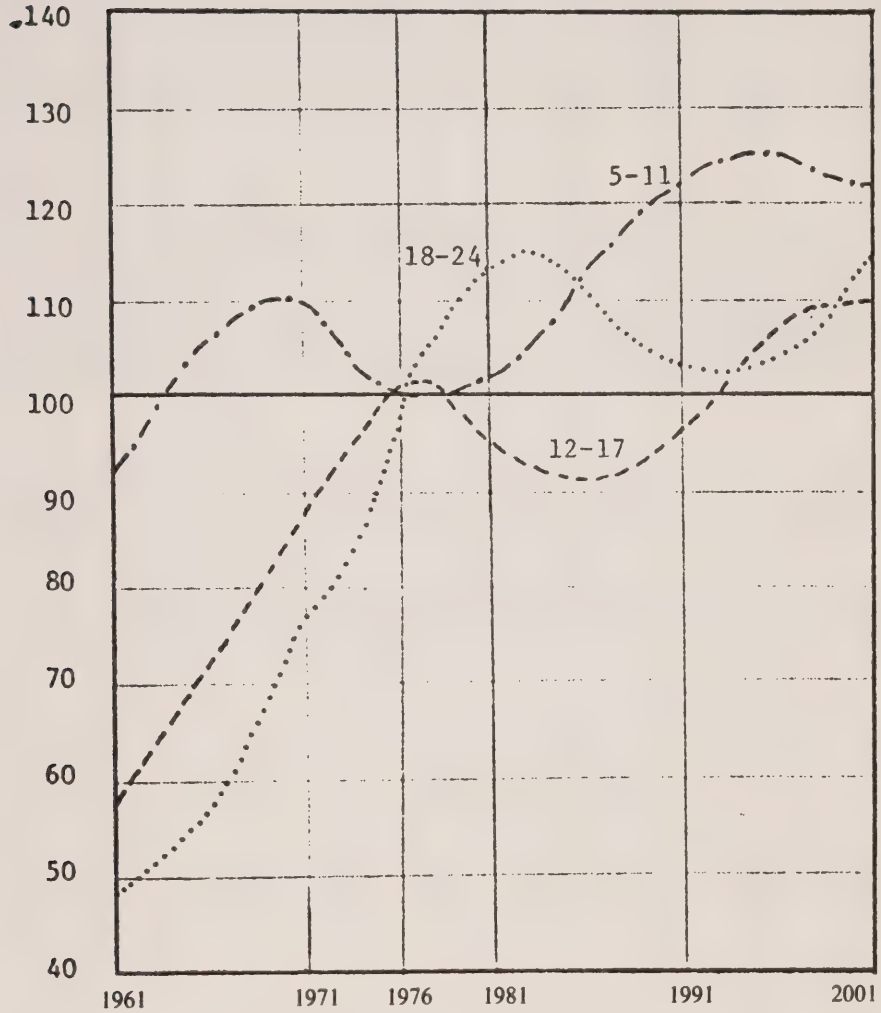
Optimism for Alberta postsecondary enrolment, especially in the university sector based solely on demographic projections must be tempered by recent developments in the participation rate. Despite increases in the 18-24 year old population in Alberta during the decades of the 1960's and 1970's, the university participation rate among this age group has declined steadily from a high of 15.2% in 1970 to 10.4% in 1979. By comparison, the national participation rate for full-time university level enrolment exhibits a gradual but steady increase for the same period with a slight decline in the last few years. Tables IV and V provide a breakdown of participation rates for the provinces and Canada by full-time and part-time university enrolment.

Figure 1

COMPARISON OF TRENDS IN SCHOOL-AGE POPULATION[1]

(Indexed to 1976= 100)

ALBERTA



[1]The Class of 200 L, p. 63.

TABLE IV

FULL-TIME UNIVERSITY ENROLMENT[1]
PARTICIPATION RATES 18-24 YEAR OLD POPULATION
SELECTED YEARS[2]

PROVINCE	1962	1964	1966	1968	1970	1972	1974	1975	1976	1977	1978	1979[3]
Newfoundland	4.2	5.2	7.0	7.7	9.6	10.5	8.2	8.3	8.8	8.8	7.9	8.2
Prince Edward Island	7.5	8.4	10.4	12.4	13.3	11.5	9.5	10.1	10.0	10.0	8.6	8.2
Nova Scotia	9.1	10.6	11.8	13.1	16.1	16.1	16.2	16.8	16.7	16.4	15.6	14.9
New Brunswick	8.4	9.5	10.1	11.8	13.1	12.2	12.0	12.2	11.8	11.6	11.2	10.9
Quebec	8.3	9.5	10.8	8.6	7.9	8.3	8.5	9.1	9.0	9.3	9.4	9.4
Ontario	7.0	8.1	9.4	11.4	13.2	14.0	14.8	15.3	15.4	14.6	13.8	13.2
Manitoba	8.8	9.8	12.1	13.7	14.0	13.8	13.7	14.3	13.7	13.2	12.4	11.9
Saskatchewan	8.3	10.7	11.9	13.2	13.7	12.4	12.1	12.4	12.1	11.6	11.0	10.4
Alberta	7.4	8.9	10.5	13.6	15.2	13.3	13.0	13.0	12.4	11.6	10.8	10.4
British Columbia	11.0	11.4	12.8	13.3	12.3	10.0	10.0	10.3	10.1	9.7	9.3	9.4
CANADA	8.0	9.1	10.5	11.0	11.7	11.7	11.9	12.4	12.3	11.9	11.5	11.1

[1]Excluding non-university level programs at universities.
[2]*Education in Canada* (Ottawa: Statistics Canada, 1975 and 1976); *Universities: Enrolment and Degrees* (Ottawa: Statistics Canada, 1977 and 1978) and *Advanced Statistics of Education* (Ottawa: Statistics Canada, 1979-80).
[3]Participation rates for 1979 are based on Statistics Canada preliminary estimates of enrolment.

TABLE V

PART-TIME UNIVERSITY ENROLMENT
PARTICIPATION RATES 18-24 YEAR OLD POPULATION
SELECTED YEARS[1]

PROVINCE	1962	1964	1966	1968	1970	1972	1974	1975	1976	1977	1978	1979[2]
Newfoundland	0.4	0.8	1.6	2.0	4.3	5.0	4.8	4.4	4.3	4.3	4.1	4.5
Prince Edward Island	2.1	2.3	3.8	3.5	8.1	6.7	5.7	6.1	5.8	5.2	5.1	4.4
Nova Scotia	1.8	1.9	2.2	2.9	3.0	3.6	5.2	5.4	5.6	5.7	5.8	5.7
New Brunswick	2.4	2.7	5.0	5.0	5.9	5.8	5.9	6.1	4.8	4.7	4.3	3.7
Quebec	3.4	4.8	5.5	5.1	8.2	6.6	6.6	7.1	7.6	8.9	9.1	9.7
Ontario	2.4	3.2	3.8	4.6	6.3	6.4	6.8	7.2	6.9	7.3	7.2	7.4
Manitoba	2.3	2.2	2.6	5.1	6.3	6.8	7.7	8.1	8.9	8.9	8.1	7.7
Saskatchewan	1.4	2.2	2.7	2.8	3.0	3.7	5.9	6.1	6.3	6.3	6.2	4.6
Alberta	1.7	2.4	2.6	3.2	3.7	3.8	3.5	3.6	3.3	3.3	3.3	3.6
British Columbia	1.5	1.5	1.6	1.8	1.5	1.6	2.6	3.0	3.2	3.4	3.7	3.8
CANADA	2.5	3.3	3.9	4.2	5.9	5.5	5.9	6.2	6.3	6.8	6.8	6.9

[1]*Education in Canada* (Ottawa: Statistics Canada, 1975 and 1976); *Universities: Enrolment and Degrees* (Ottawa: Statistics Canada 1977 and 1978) and *Advance Statistics of Education* (Ottawa: Statistics Canada, 1979-80).
[2]Participation rates for 1979 are based on Statistics Canada preliminary estimates of enrolment.

Profile of Alberta Postsecondary Participation Rates

Full-time university enrolment in Alberta reached its peak in 1976 at 32 366 full-time students followed by declines in 1977, 1978 and 1979. Also, by 1977 the participation rate for full-time university enrolment had returned to the 1967 level of 11.7% with further erosion in 1978 and 1979.

One might assume that the decline in the participation rate in the university sectoris a direct result of growth in the public colleges and technical institutes. The data do not suggest such a simple analysis. The participation rate for the total system declined from a peak of 20.5% in 1970 to 17.0% in 1979. However, during most of the decade of the 1970's the Alberta postsecondary system grew in absolute numbers. The participation rate in the non-university sector remained relatively constant while the rate for the university sector steadily declined. Table VI provides a detailed breakdown of the historical trends in participation rates for both the university and non-university sectors of the Alberta postsecondary system.

Enrolments — Alberta Universities

University full-time enrolment in Alberta rose sharply between 1967 and 1970, increasing by approximately 55%; by contrast the growth during the period from 1970 to 1976 represented only a 12% increase, most of which came between 1974 and 1975. During 1977, 1978 and 1979, full-time enrolments declined 6% below the 1976 peak at 32 366. The relatively constant participation rate experienced by the non-university sector since 1972 represents a steady growth paralleling the increase in the 18-24 year old population. In fact, only in 1978 and 1979 did the public colleges experience an actual *decline* in total full-time enrolments.

While it is obvious that in-migration will moderate the projected decline in the 18-24 year old population, it is not clear that in-migration will have a similar effect on the postsecondary system, especially the university sector. It is important to note that while 18-24 year olds represent approximately 21% of the total net in-migration in a given year in Alberta, the same cohort represents a relatively insignificant 2.6% of the total Alberta 18-24 year old population.

If a majority of those individuals in the 18-24 age group migrating to Alberta represent job seekers rather than potential university students, then it is quite possible that both the level of university enrolments and the participation rate will experience further erosion.

An index of potential university enrolment is the participation rate based on the total number of secondary school Grade 12 leavers. Table VII shows the historical relationship between full-time freshman enrolment in universities and Alberta Grade 12 students in the previous year. The decline in the university participation rate for the Grade 12 cohort follows much the same pattern as that exhibited by the total full-time university enrolment when compared to the 18-24 year old population shown in Table VI. Both participation rates declined gradually during the period from 1970 to 1975 with a much steeper decline experienced in the last four years. By contrast, the participation rate of Alberta 17 year olds in Grade 12 has remained relatively constant over the last five years at approximately 82%.

TABLE VI

FULL-TIME ENROLMENTS IN ALBERTA
POSTSECONDARY INSTITUTIONS
SELECTED YEARS

INSTITUTION	1967	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
UNIVERSITIES											
The University of Alberta	13 027	18 337	18 243	17 757	18 524	19 155	19 736	20 019	19 491	18 764	18 117
The University of Calgary	4 980	9 237	9 173	8 780	9 278	9 578	10 950	10 864	10 805	10 644	10 738
The University of Lethbridge	638	1 409	1 218	1 076	1 086	1 154	1 336	1 483	1 531	1 439	1 419
Athabasca University	—	—	—	—	—	—	—	—	53	82	36
TOTAL UNIVERSITIES	18 645	28 983	28 634	27 613	28 888	29 887	32 022	32 366	31 880	30 929	30 310
Percent of 18-24 Population	11.7	14.9	14.2	13.3	13.2	12.9	13.0	12.3	11.6	10.3	10.2
PUBLIC COLLEGES											
Fairview College	122	131	83	90	80	106	194	283	373	371	394
Grande Prairie Regional College	107	242	336	309	340	369	514	640	652	587	508
Grant MacEwan Community College	—	—	410	999	1 198	1 257	1 624	1 729	2 048	1 772	1 803
Keyano College	—	—	—	—	—	—	156	295	435	360	432
Lakeland College	147	160	165	142	171	184	155	389	461	579	551
Lethbridge Community College	455	843	955	990	944	960	960	1 213	1 348	1 435	1 466
Medicine Hat College	199	410	442	339	371	410	374	419	590	558	542
Mount Royal College	1 555	1 728	1 892	2 305	2 467	2 405	2 759	2 559	2 702	2 621	2 499
Olds College	271	355	403	462	512	551	505	491	665	572	638
Red Deer College	225	879	779	665	723	930	1 002	1 223	1 185	1 209	1 225
TOTAL PUBLIC COLLEGES	3 081	4 748	5 465	6 301	6 806	7 172	8 243	9 241	10 459	10 064	10 058
Percent of 18-24 Population	1.9	2.4	2.7	3.0	3.1	3.1	3.3	3.5	3.8	3.5	3.4
TECHNICAL INSTITUTES[1]											
Northern Alberta Institute of Technology	2 619	3 490	3 661	4 088	4 367	4 176	4 293	4 497	4 610	4 877	4 714
Southern Alberta Institute of Technology	2 154	2 664	2 970	3 409	3 827	3 876	4 113	4 408	4 943	5 484	5 711
TOTAL TECHNICAL INSTITUTES	4 773	6 154	6 631	7 497	8 194	8 052	8 406	8 905	9 553	10 361	10 425
Percent of 18-24 Population	3.0	3.2	3.3	3.6	3.8	3.5	3.4	3.4	3.5	3.6	3.5
TOTAL NON-UNIVERSITY SECTOR	7 854	10 902	12 096	13 798	15 000	15 224	16 649	18 146	20 012	20 425	20 483
Percent of 18-24 Population	4.9	5.6	6.0	6.6	6.9	6.6	6.7	6.9	j7.3	7.1	6.9
TOTAL SYSTEM	26 499	39 885	40 730	41 411	43 888	45 111	48 671	50 512	51 892	51 354	50 848
Percent of 18-24 Population	16.6	20.5	20.1	19.9	20.1	19.5	19.7	19.3	18.9	17.9	17.0

[1]Excludes apprenticeship programs.

NOTES: (1) The rates for the university sector will differ slightly from those presented in Table I due to a slightly different statistical basis.
(2) 18-24 year old population basis for participation rates is meaningful only as a constant comparison with population.
(3) Slight discrepancies are due to rounding.

SOURCE: Data collected by the University of Calgary, Office of Institutional Research from various governmental and institutional sources.

TABLE VII

FULL-TIME FRESHMEN[1]
ALBERTA UNIVERSITIES PARTICIPATION RATE
BASED ON ALBERTA GRADE 12

YEAR	TOTAL FRESHMEN[2]	ALBERTA GRADE 12 (PREVIOUS YEAR)	PARTICIPATION RATE
1970	5 987	27 138	22.1
1971	5 445	28 793	18.9
1972	4 909	30 009	16.4
1973	5 535	29 599	18.7
1974	5 719	29 676	19.3
1975	6 034	29 438	20.5
1976	5 222	30 920	16.9
1977	4 779	31 029	15.4
1978	4 640	31 681	14.6
1979	4 606	32 124	14.3

[1]Office of Institutional Research, The University of Calgary based on data supplied by Alberta Education.
[2]Freshmen are defined as students who have not previously attended any postsecondary institution.

A more detailed look at the Grade 12 population suggests that the reason for a potential decline in university enrolments is the recent drop in the participation rate of a more select cohort. Table VIII shows the relationship between the total Alberta Grade 12 cohort and the members of that group who qualify for matriculation in Alberta universities. While the percentage of those qualifying for matriculation has remained relatively constant during the last six years, the participation rate of this cohort has declined substantially from 54.9% in 1974 to 39.1% in 1979.

Data are not currently available from the public colleges and technical institutes on the proportion of their total enrolment composed of students who having completed Alberta Grade 12 qualify for university matriculation. If the number jof students qualifying for university matriculation but subsequently enrolling in the non-university sector has grown disproportionately, then a case could be made for arguing that part of the decline in the university sector participation rate is a direct result of growth in the non-university sector. It is also possible that a greater number of individuals with previous university level degrees are opting for additional training in the technical institutes rather than pursuing after-degree programs at the universities.

TABLE VIII

ALBERTA UNIVERSITIES FULL-TIME FRESHMEN[1]
PARTICIPATION RATE

YEAR	ALBERTA GRADE 12 PREVIOUS YEAR		MATRICULANTS AS A RESULT OF TOTAL GRADE 12	TOTAL FRESHMEN	FRESHMEN AS A PERCENT OF GRADE 12 MATRICULANTS
	TOTAL	MATRICULANTS			
1973	29 599	11 172	37.7	5 535	49.5
1974	29 676	10 422	35.1	5 719	54.9
1975	29 438	11 475	39.0	6 034	52.6
1976	30 920	11 493	37.2	5 222	45.4
1977	31 029	11 927	38.4	4 779	40.1
1978	31 681	11 689	36.9	4 640	39.7
1979	32 124	11 781	36.7	4 606	39.1

[1]Office of Institutional Research, The University of Calgary based on data supplied by Alberta Education.

An additional factor which clouds the picture with respect to potential university enrolment is the fact that there is a significant difference between the projections provided by Statistics Canada for different school-age groups in Alberta as shown in Figure 1, and those of the Alberta Bureau of Statistics in Table IX. The Alberta Bureau of Statistics projections for the 18-24 year old population are 11% higher in 1983 than those of Statistics Canada. In 1991 the Alberta Bureau of Statistics projections are 14% higher, and in 2001 they are 31% higher. The Alberta Bureau of Statistics projections are based on net migration assumptions which are significantly higher than those of Statistics Canada.

TABLE IX

COMPARISON OF PROJECTIONS FOR SCHOOL-AGE POPULATION GROUPS
SELECTED YEARS 1977 to 2001: ALBERTA

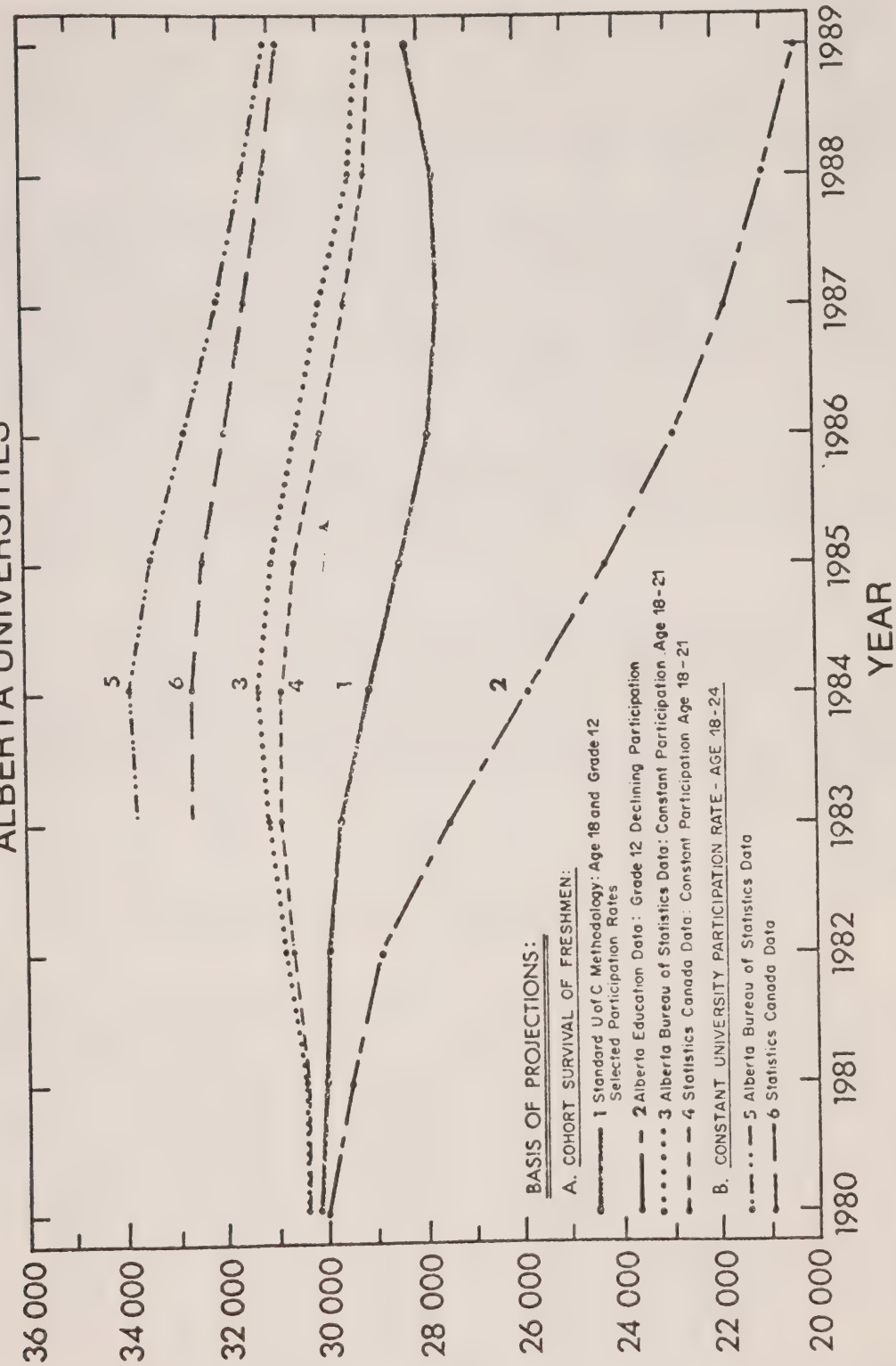
(Thousands)

	5-11 YEAR OLDS		12-17 YEAR OLDS		18-24 YEAR OLDS	
YEAR	PROVINCIAL[1] PROJECTION	STATISTICS CANADA[2] PROJECTION (DIFFERENCE)	PROVINCIAL[1] PROJECTION	STATISTICS CANADA[2] PROJECTION (DIFFERENCE)	PROVINCIAL[1] PROJECTION	STATISTICS CANADA[2] PROJECTION (DIFFERENCE)
1977	232	0	235	0	278	- 6
1979	234	- 1	228	+ 2	300	- 11
1981	242	- 4	220	0	316	- 19
1983	258	- 14	221	- 6	333	- 33
1985	282	- 26	224	- 10	330	- 36
1987	309	- 40	229	- 14	317	- 34
1989	335	- 57	236	- 19	309	- 35
1991	357	- 72	254	- 28	307	- 36
2001	395	-114	348	- 90	389	- 91

[1]Alberta Bureau of Statistics, "Population Projections Alberta 1977-2006," (pre-publication release) (Edmonton: Government of the Province of Alberta, July 1978). Projection Series # 4.
[2]*The Class of 2001*, p. 127. Projection # 3.

Enrolment Projections — Alberta Universities

To illustrate the potential impact of the demographic trends for different population cohorts discussed earlier, projected full-time university enrolments are provided in Figure 2 and Table X. Six projections are provided for the period between 1980 and 1989. Alberta Advanced Education and Manpower does not make public its most current forecasts of postsecondary enrolments. (Most recent published forecasts by Alberta Advanced Education and Manpower, Planning Secretariat appeared in, "Demographic and Manpower Trends in Alberta: Possible Impact on the Advanced Education System 1971-1988, May 1980.) The projections in this analysis are derived by standard methodologies designed to illustrate two categories of projections; central, and limiting cases.


FIGURE 2
PROJECTED FULL-TIME ENROLMENT,
ALBERTA UNIVERSITIES
STUDENTS
YEAR
36 000
34 000
32 000
30 000
28 000
26 000
24 000
22 000
20 000
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
BASIS OF PROJECTIONS:
A. COHORT SURVIVAL OF FRESHMEN:
1 Standard U of C Methodology: Age 18 and Grade 12 Selected Participation Rates
2 Alberta Education Data: Grade 12 Declining Participation
3 Alberta Bureau of Statistics Data: Constant Participation Age 18-21
4 Statistics Canada Data: Constant Participation Age 18-21
B. CONSTANT UNIVERSITY PARTICIPATION RATE - AGE 18-24
5 Alberta Bureau of Statistics Data
6 Statistics Canada Data

Projections 1, 3 and 4 represent central cases resulting from the application of standard cohort survival methodologies. The three central projections are essentially flat over a ten year period and only diverge to any significant degree during a five year period from 1982 to 1987. Projection 1, which is at its lowest point in 1987, is only 8.7% below the 1979 enrolment of 30 310. The central projections suggest a much flatter trend for potential university enrolments than one might assume by simply examining the trends suggested by the population projections for the province presented in *The Class of 2001*.

Projections 2, 5 and 6 demonstrate features of the population age profile and limiting cases of future student enrolments resulting from participation rate trends. To better understand the differences between the various projections and the methodologies, Projection 2 is examined first. It represents the "worst case" and is based on the assumption that participation rates for the Alberta Grade 12 cohort will continue to decline at the same rate experienced between 1970 and 1979, thereby resulting in successively smaller freshman classes. This projection illustrates the impact of enrolments already in the universities. The full impact of smaller freshman enrolments is not immediately felt because initially there are three classes still in the universities: the first year classes of 1977, 1978 and 1979. It is not until these classes have graduates that the rate of decline in total enrolment accelerates. Hence 1983 marks the point at which the total enrolment begins its steepest decline. By contrast, the "best case" is illustrated by Projections 5 and 6, which are based on the application of the current participation rate of the 18-24 year olds to the population projections provided by Statistics Canada and the Alberta Bureau of Statistics. Projections 5 and 6 show the limits enrolment could reach assuming that university enrolments reflect long-range population trends. They begin in 1983 because short-term enrolments depend primarily on students already in the universities.

Projections 3 and 4 are methodologically sound representations of the impact of the population cohorts discussed above. These two projections are based on the Statistics Canada and Alberta Bureau of Statistics projections of the 18-21 population cohort and are consistent with the notion that changes in the population or participation rate will not be immediately reflected in total university enrolment with the same degree of magnitude suggested by Projections 5 and 6. Projection 1 represents the application of the standard University of Calgary methodology. It differs primarily from that used in Projections 3 and 4 by considering a more selective cohort for projection of freshman enrolment. Freshman enrolment is derived by averaging different projections based on Alberta Grade 12 and the 18 year old cohort.

TABLE X

PROJECTED FULL-TIME ENROLMENT IN ALBERTA UNIVERSITIES[1]

	PROJECTION					
YEAR	1	2	3	4	5	6
1980	29 900	30 000	30 100	30 100	—	—
1981	29 900	29 500	30 100	30 100	—	—
1982	29 900	28 700	30 500	30 400	—	—
1983	29 600	27 500	30 900	30 700	33 600	32 400
1984	29 000	25 800	31 100	30 700	33 800	32 500
1985	28 400	24 200	30 900	30 400	33 300	32 300
1986	27 800	22 800	30 400	30 000	32 700	31 900
1987	27 700	21 700	29 800	29 500	32 000	31 500
1988	27 900	21 000	29 400	29 100	31 500	31 100
1989	28 300	20 300	29 200	29 000	31 100	30 900

[1]Office of Institutional Research, The University of Calgary based on population data provided by Alberta Advanced Education and Manpower (Edmonton, Alberta); Statistics Canada (Ottawa, Ontario); Alberta Department of Education (Edmonton, Alberta); Alberta Bureau of Statistics, Government of the Province of Alberta (Edmonton, Alberta).

Educational Output and the Labor Force

Labour Force and Educational Attainment

Data provided in Statistics Canada's *Out of School — Into the Labour Force* shows that educational attainment trends in potential labor force entrants exhibit the same characteristics of the population wave phenomenon discussed in Appendix "A". During the last decade there has been a dramatic increase in the number of Labor force entrants with post-secondary level training. This trend is projected to peak in 1981, followed by a slight decline in the mid-1980's. The trend for labor force entrants with elementary-secondary training follows a similar pattern peaking five years earlier in 1976, followed by a sharper rate of decline during the mid-1980's. Almost all of the anticipated decline in the labor force projected for the 1980's will occur among those with elementary-secondary level of training. The post-secondary cohort will remain relatively constant. In the long term, the low fertility rates experienced in the 1960's and 1970's will result in a decline of the post-secondary output across Canada, though the trend will vary by province. Table XI provides historical and projected data on the number of labor force entrants by level of educational attainment.

TABLE XI

PERCENTAGE OF POTENTIAL LABOR FORCE ENTRANTS
FROM THE EDUCATION SYSTEM
BY LEVEL OF SCHOOLING
1966 TO 1986[1]

CANADA

	Elementary-secondary			Post-secondary							
					Completed						
Year	Some	Completed Secondary	Percent Total	Some	Certificate or Diploma	Bachelor's and First Professional	Master's	Doctorate	Percent Total Completed	Percent Total Post-secondary	Grand Total
1966	52.6	28.8	81.4	5.9	5.8	6.0	0.8	0.1	12.7	18.6	100
1976	43.4	20.7	64.1	19.0	6.8	8.7	1.2	0.2	16.9	35.9	100
1981	41.4	21.4	62.8	18.8	7.8	9.1	1.3	0.2	18.4	37.2	100
1986	39.5	18.6	58.1	21.2	8.1	10.7	1.7	0.2	20.7	41.9	100

[1]Out of School — Into the Labour Force, p. 56.

Employment and Educational Attainment

Historically, there has been an inverse relationship between educational attainment and unemployment. This has been true both of the entire labor force as well as new entrants. Statistics Canada suggests that this trend may not persist as the proportion of the labor force with postsecondary training increases. In 1961, 22% of the labor force had postsecondary training, in 1971 the proportion was roughly 30%, and is projected to increase to between 34% and 40% in the mid-1980's. If the number of jobs requiring some degree of postsecondary training do not grow in proportion to the level of educational attainment of the labor force, postsecondary graduates will encounter greater difficulty in acquiring employment similar to that obtained by their counterparts in the 1960's. (*Out of School — Into the Labour Force,* pp. 46 and 47.) Labor market expansion in terms of educational requirements will vary by province and it is reasonable to assume that growth in Alberta resource-related business and industry will create further demand for university level training. Table XII shows the number of university level degrees granted in Canada from 1960 to 1977 by degree type and percentage of total. It is interesting to note that while there has been a growth in absolute numbers in each degree type the relative percent distribution has remained fairly constant.

TABLE XII

DEGREES AWARDED BY TYPE
CANADA

1960-61 TO 1976-77[1]

Year	Percentage			Total Number
	Bachelor and First Professional	Master's Degree	Doctorate	
1960-61	88.7	10.0	1.3	22,331
1962-63	88.7	9.8	1.5	28,115
1964-65	88.9	9.6	1.5	37,202
1966-67	87.7	10.7	1.6	49,271
1968-69	87.0	11.1	1.9	62,838
1970-71	85.6	12.3	2.1	78,363
1972-73	84.9	12.8	2.3	83,255
1974-75	86.2	12.0	1.8	93,645
1976-77	86.0	12.3	1.7	101,269

[1] Education Science, and Culture Division, *From the Sixties to the Eighties; A Statistical Portrait of Canadian Higher Education* (Ottawa: Statistics Canada, February 1, 1979).

OCCUPATIONAL DEMAND IN ALBERTA

Limitations of Available Data

The intent of this discussion is to concentrate primarily on those occupations which require some level of postsecondary training. The data provided in the *Summary of Canadian Occupational Forecast (COFOR) Model Results for Alberta, 1975-1982,* published by the Alberta Advanced Education and Manpower Planning Secretariat, do not classify occupations by level of educational training required, nor do they specify the discipline required. For many occupations it is extremely difficult to specify discipline requirements other than very general categories. It is also difficult to specify the level of postsecondary training both in terms of level, i.e., university, college, technical institute, and degree of completion. The Planning Secretariat plans to undertake a study to relate the specific components of educational output to occupational demand in the province, but at this point in time little information is available. The only study which links unemployment rates by discipline is one prepared by Statistics Canada for the Province of Ontario based on 1975 college and university graduates. (Survey of 1975 Ontario College and University Graduates conducted by Statistics Canada for the Ontario Ministry of Colleges and Universities, cited in *Out of School — Into the Labour Force,* Statistics Canada, July 1978.) Unemployment in the Ontario sample varied substantially by discipline. Unemployment tended to be higher among bachelor's degree holders than for graduates of colleges of applied arts and technology. University graduates of the health disciplines, business, engineering, architecture, education, mathematics, and science had the lowest rate of unemployment while graduates in the humanities, social sciences, fine arts, and languages were substantially higher. In fact, the latter disciplines were above that of the unemployment rate for the 15-24 year old group as a whole. (Out of School — Into the Labour Force, p. 36.)

Occupational Demand

The Planning Secretariat of Alberta Advanced Education and Manpower in its forecast of occupational demand in the province limits the scope of its projection to the period from 1975 to 1982, which coincides with the projected peak for the 18-24 year old population. Total Alberta employment in all occupations is forecast to increase

by 53.9% during the period 1975 to 1982. The increase is based on two components, new positions and replacement due to attrition from existing positions. New positions will increase during the forecast period by approximately 40% while replacement will account for an increase of 13.9%. In absolute numbers this means an increase in the gross occupational requirement of 407,625 during the period 1975 to 1982 above the 756,000 jobs existing in 1975.

The available data on occupational demand in Alberta, though lacking definition in terms of degree requirements, suggests certain definite trends. The medical and health professions show the greatest increase in demand over the 1975 level of employment. These occupational categories, especially the medical component, are those least affected by demographic trends since university medical programs have enrolment limits. Other categories showing substantial increases in demand over the forecast period are managerial and administrative, natural sciences, engineering and mathematics, and social sciences. Those general occupational categories with relatively low increase in demand are teaching and farming. Table XIII provides a breakdown of the components of demand for those occupational categories which exhibit either high or low demand.

Among the general categories which exhibit a high increase in demand, a more detailed breakdown within categories shows interesting differences between specific occupations in related fields (see Table XIV); within the natural sciences increased demand for geologists is projected at 61.6%, while the increase for biologists, chemists, and physicists ranges from 6% to 15% lower. In the engineering disciplines there are also wide variations. It is also interesting to note that a more detailed breakdown of the teaching occupations suggests that the percentage increase in opportunities for university level teaching exceeds that of elementary and secondary teaching but in terms of absolute numbers the latter group's requirements are substantially greater.

TABLE XIII

FORECAST OF OCCUPATIONAL REQUIREMENTS
ALBERTA 1975-1982
SELECTED OCCUPATIONAL CATEGORIES[1]

Occupational Categories	Demand 1975	Demand 1982	Replacement 1975-82	Total Demand 1975-82	Percent of 1975 Demand
Managerial and Administrative	32 030	43 902	10 412	22 284	70
Natural Sciences, Engineering, Mathematics	23 612	31 714	5 373	13 475	57
Social Sciences	7 131	10 160	1 683	4 712	66
Teaching	30 996	37 293	7 478	13 775	44
Medicine and Health	36 614	54 640	8 113	26 139	71
Arts and Recreation	6 033	8 888	1 144	3 999	66
Farming OCCS.	97 889	93 828	22 496	18 435	19

[1]Planning Secretariat, *Summary of Canadian Occupational Forecast (COFOR) Model Results for Alberta 1975-1982* (Edmonton: Alberta Advanced Education and Manpower, March 1976), pp. 4-9.

TABLE XIV

FORECAST OF OCCUPATIONAL REQUIREMENTS
ALBERTA 1972-1982
SELECTED OCCUPATIONS[1]

Occupational Categories	Demand 1975	Demand 1982	Replacement 1975-82	Total Demand 1975-82	Percent of 1975 Demand
Chemists	568	728	104	264	46
Geologists	2 222	2 934	657	1 369	62
Physicists	46	58	9	21	46
Meteorologists	108	156	28	76	70
Biologists	356	492	50	186	52
Engineers					
Civil	1 980	2 709	460	1 189	60
Electrical	1 149	1 491	266	608	53
Industrial	711	945	169	403	57
Mechanical	802	1 050	185	433	54
Petroleum	1 112	1 456	268	612	55
Nuclear	5	6	—	1	20
University Teaching	2 594	3 072	823	1 301	50
Elementary and Secondary Teaching	23 609	28 106	5 386	9 883	42

[1]*Summary of Canadian Occupational Forecast (COFOR) Model Results for Alberta 1975-1982*, pp. 25-29.

APPENDIX A

CANADIAN POPULATION TRENDS

Population Waves

The total population of Canada is projected to increase by 13.5% during the period 1976 to 1986. However, more importantly, the composition of the population will shift as a direct result of fluctuations in the fertility rate during the last three decades. The annual number of live births peaked in 1959, followed by a progressive decline in the fertility rate during the 1960's, reaching a low point in 1973. Between 1973 and 1976, the fertility rate began to climb again, but declined slightly again in 1977. If a constant fertility rate is assumed for the decade of the 1980's, annual live births will increase slowly to a peak in 1984, but this peak will still be substantially below the level reached in 1959. This phenomenon is referred to as "population waves" and is discussed in detail in both *The Class of 2001* and *Out of School — Into the Labour Force* in terms of its impact on the Canadian educational system.

TABLE I

ANNUAL LIVE BIRTHS (CANADA)[1]
SELECTED YEARS

1959	479 000
1973	343 000
1976	365 000
1984	412 000 (projected)

TABLE II

PERCENT DISTRIBUTION OF POPULATION
SELECTED AGE GROUPS

Age Group	Actual 1971	Projected 1986
4-17	29.0	20.1
25-44	25.1	33.1

Demographic Trends in School Age Population (Canada)

As the post-war baby boom matures, each successive age group increases temporarily followed by a decline then a further but small increase. The impact of population waves will be first felt in the elementary and secondary school age population. The wave in the number of 6-13 year olds (elementary school cohort) peaked in 1971, and is projected to decline by 22% in the early 1980's, and gradually increase again by the mid-1990's. The rate of increase will be such that the total for the age group will fall substantially short of the 1971 peak. Similarly, the 14-17 year old age group (secondary school cohort) will follow the same progressive pattern with a time-lag due to past fluctuations in the fertility rate. this age group reached its peak in 1977 and is projected to decline by 26% in the late 1980's, and then gradually increase until the turn of the century. Since elementary and secondary enrolment is compulsory the shifts experienced in the corresponding age group will directly impact enrolments.

Demographic trends for the 18-24 year old population which provide the base for postsecondary enrolments require special consideration. This group is expected to increase at a rate of approximately 1.2% a year, reaching a peak in 1982, with a marked decline until the mid-1990's, followed by a gradual increase as we near the turn of the century.

APPENDIX B

SUMMARY OF

THE CLASS OF 2001

Summary of

THE CLASS OF 2001:

The School-Age Population Trends
and Implications, 1961 to 2001

W. Clark, M. S. Devereaux, and
Z. Zsigmond
Statistics Canada, February 1979

Statistics Canada has endeavored in *The Class of 2001* to expand on the demographic trends and social issues discussed in its earlier works such as *Out of School — Into the Labour Force.* The principle advantage of the latest document is its detailed presentation of alternative projections of various age groups for the individual provinces in Canada. Like the earlier work *Out of School — Into the Labour Force,* the notion of population waves is examined, but the treatment in *The Class of 2001* allows one to assess more precisely the impact of these fluctuations on the various levels of school systems within a province. There is also the advantage that one can better understand the regional composition of the national projections.

Four different projections are offered at both the national and provincial level for the three age groups which traditionally impact the educational system: Elementary (5-13 years of age); Secondary (14-17 years of age); Postsecondary (18-24 years of age). The national projections reflect differing fertility assumptions, especially for the elementary and secondary age groups projected to the year 2001. Projections at the national level for the 18-24 year old group are not influenced by differing fertility assumptions until the mid-1990's. The principal factor affecting provincial projections for the 18-24 year old population from 1976 to the mid-1990's is the annual rate of interprovincial migraion and international immigration. Detailed information is provided on the historical trends for interprovincial migration along with the migration assumptions which form the bases for the various provincial projections. Of particular interest is the information on interprovincial migration of those in the 15 years of age and under groups which will impact long-range projections for the postsecondary age group.

APPENDIX C

SUMMARY OF

OUT OF SCHOOL — INTO THE LABOUR FORCE

SUMMARY OF

OUT OF SCHOOL — INTO THE LABOUR FORCE:
Trends and Prospects for enrolment,
school leavers, and the labour force
in Canada — 1960's through the 1980's

Z. Zsigmond, C. Picot, W. Clark and
M. S. Devereaux
Statistics Canada, July 1978

Out of School — Into the Labour Force addresses four main issues: Canadian demographic trends, enrolment at various levels of the educational system, educational output in the form of school leavers, and labor market prospects. Population projections are provided *only* at the national level for selected age groups representative of the various levels of the educational system; 6-13 year olds (elementary), 14-17 year olds (secondary), and 18-24 year olds (postsecondary).

The report ties its analysis to single population projection based on an assumption of a constant fertility rate of 1.80 and a net annual immigration of 100 000. Two alternative population projections are suggested but not discussed in detail. The alternative projections are based on different fertility assumptions. Three projections of elementary-secondary enrolment and four full-time postsecondary enrolment projections are developed. The three elementary-secondary projections are based on different fertility assumptions, while the postsecondary variations are based on different participation rate assumptions.

Projections of Canadian labor force growth are made both for three distinct age groups and two levels of educational attainment. The age groups 15-24, 25-44, and 45 and over, available to the labor force, are projected. A related set of projections forecasts the composition of the labor force in terms of educational attainment in two categories: those with secondary graduation or less, and those labor force entrants who have completed postsecondary training or have some training at this level. The statistics show that there has been a substantial shift in the composition of the labor force in terms of education training during the period from 1966 to 1976. In 1966, 18.5% of the labor force entrants had postsecondary training; in 1976, the proportion grew to 35.9%. During the period from 1976 to 1986 this shift is expected to continue, but at a much slower rate—projected at 42.3% in 1986. There has been no attempt in the document to match output of the educational system with demand. With a greater proportion of the labor force entrants projected with some postsecondary training there is a scarcity of information on the existing or potential demand for this level of training. Coupled with projections of the size of the labor force are statistics dealing with unemployment rates by major discipline categories and level of educational attainment. Again, these statistics are for Canada as a whole, and do not provide provincial breakdowns.

A comparative index of labor force growth and unemployment rates for Canada and selected industrialized countries shows that while Canada has the highest rate of labor force growth it also has the highest rate of unemployment among the countries compared.

APPENDIX D

SUMMARY OF

CANADIAN OCCUPATIONAL FORECAST (COFOR) MODEL RESULTS FOR ALBERTA, 1975-1982

SUMMARY OF

CANADIAN OCCUPATIONAL FORECAST (COFOR) MODEL RESULTS FOR ALBERTA, 1975-1982

Planning Secretariat, Alberta Advanced Education and Manpower, March 1976

This document is essentially a compilation of statistical tables which present the results of the Canadian Occupational Forecast (COFOR) Model for the period 1975 to 1982 in Alberta. Net change in occupational demand is defined in terms of two components: demand increase representing new jobs created in a particular occupation, and employment opportunities resulting from attrition. Attrition (replacement) includes death, retirement, or departure from existing jobs. A major shortcoming of the document is the lack of any indication of the level of educational attainment or certification required by various occupations. For this reason, it is questionable whether the occupational forecasts in their present form provide sufficient information to match output of the Alberta educational system at various levels with specific occupational demand.

Occupations are classified by a four digit code specified by th *Canadian Classification and Dictionary Occupations* (CCDO). The tables are organized into three levels of aggregation based on the CCDO code. The first group of tables represents the highest level of aggregation based on the first two digits of the code. Characteristic of this level of aggregation, the occupations are sector oriented such as service, mining, medicine and health, farming, forestry, and product fabrication, etc. The second level of aggregation based on the first three digits of the code are more profession and trade oriented detailing such occupations as nursing, physical scientist, university teaching, clerical, etc. The third or lowest level of aggregation specifies in more detail the various positions within a trade or profession. For example, occupations in the physical sciences are disaggregated into chemists, geologists, physicists, meteorologists, etc. This lowest level of aggregation incorporates all four digits of the CCDO code.

Within each of the three sets of tables there are three types of data provided. The first is a summary of occupational requirements for the period 1975-1982 with the net increase broken down into its components (demand increase and replacement). The second set of data displays the level of demand in each of the intervening years between 1975 and 1982. The third set groups occupations according to rate of growth in total demand.

APPENDICE «EMPL-3»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR

L'ASSOCIATION CANADIENNE DU PÉTROLE

«PERSPECTIVES D'EMPLOI DES ANNÉES 1980»

DEMANDE ET RESSOURCES EN MAIN-D'ŒUVRE AU COURS DES ANNÉES 1980

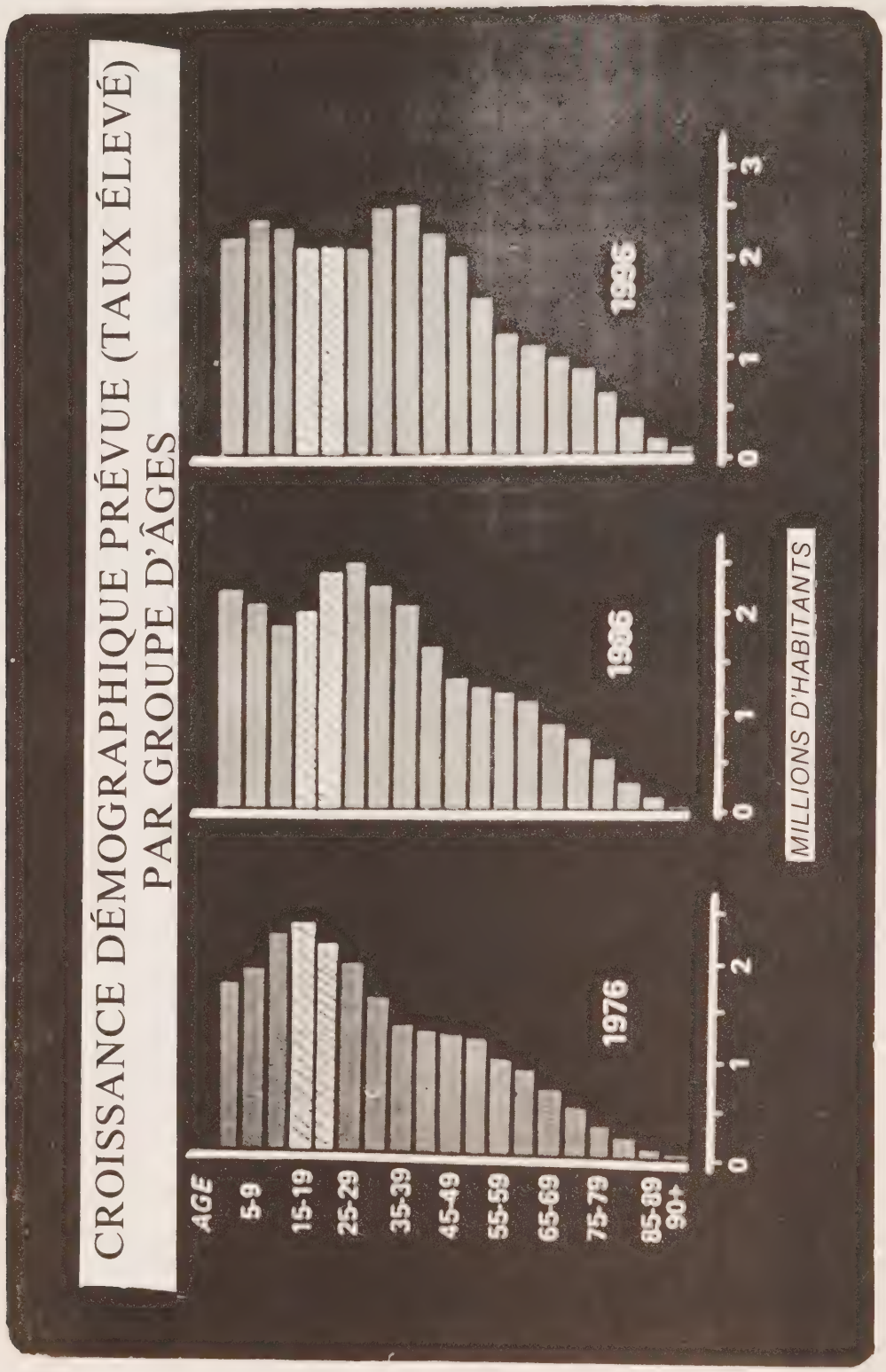
DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES SUR LE CANADA

POPULATION DU CANADA

1951	14.000.000
1976	23.000.000
2001 (Prévisions)	31.000.000

TABLEAU

Au cours de la période de 25 ans comprise entre 1951 et 1976, la population du Canada s'est accrue de 64%. Selon les prévisions de Statistique Canada pour 1976 et si l'on se fonde sur les estimations les *plus élevées* du taux prévus de fécondité et d'immigration nette, la population ne s'accroîtrait que de 35% au cours des 25 prochaines années, taux qui est ramené à 22% pour une estimation conservatrice du taux de fécondité et d'immigration.


CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE PRÉVUE (TAUX ÉLEVÉ)
PAR GROUPE D'ÂGES
AGE
5-9
15-19
25-29
35-39
45-49
55-59
65-69
75-79
85-89
90+
1976
1986
1996
0
1
2
3
MILLIONS D'HABITANTS

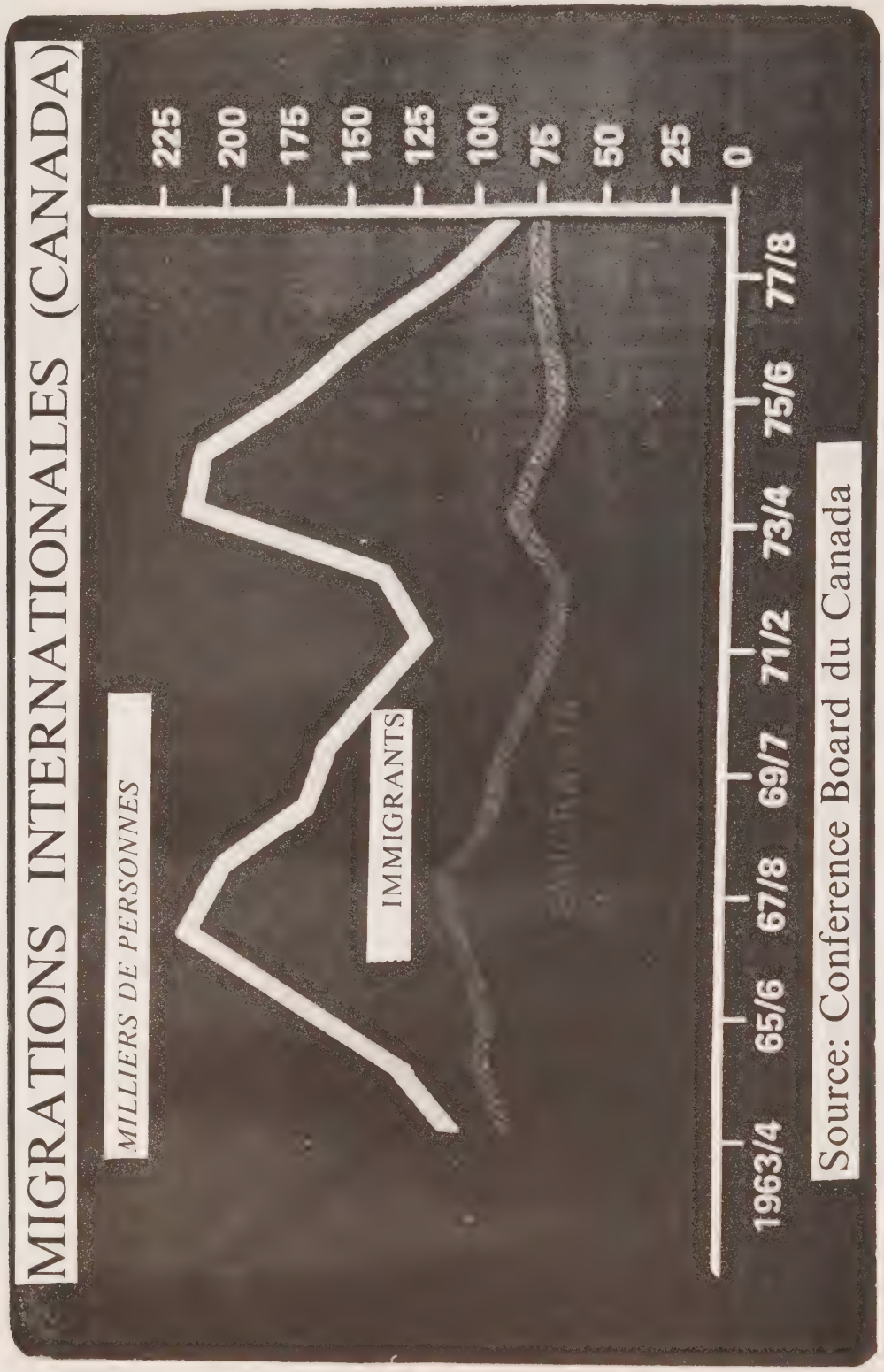
En outre, et cela est très important pour l'industrie, la répartition par âge de la population canadienne subira des changements et ce en raison de la dénatalité, phénomène qui a suivi l'explosion démographique des années 1950 et du début des années 1960.

Diapositive — 1976 1986 1996 répartition par âge

Le progrès de l'explosion démographique d'après-guerre et la dénatalité qui a suivi sont présentés sous forme graphique.

En 1976, le groupe des 15-24 du «Baby Boom» entrait dans les écoles secondaires ou venait tout juste d'en sortir. Cette source *naturelle* exceptionnellement abondante de diplômés du secondaire et de nouveaux venus sur le marché du travail est à jamais tarie pour le siècle actuel.

Les établissements d'enseignement postsecondaire seront contraints de renoncer aux coûteux et nécessaires programmes d'expansion mis sur pied pour accueillir cette pléthore de jeunes pour lesquels il n'y avait pas suffisamment d'emplois à leur mesure. Par conséquent, il faut s'attendre à une baisse globale du nombre d'inscriptions. Nous espérons toutefois que les coupures de programmes s'effectueront de façon sélective et intelligente et que cela n'affectera pas les programmes axés sur la technocratie et les affaires.

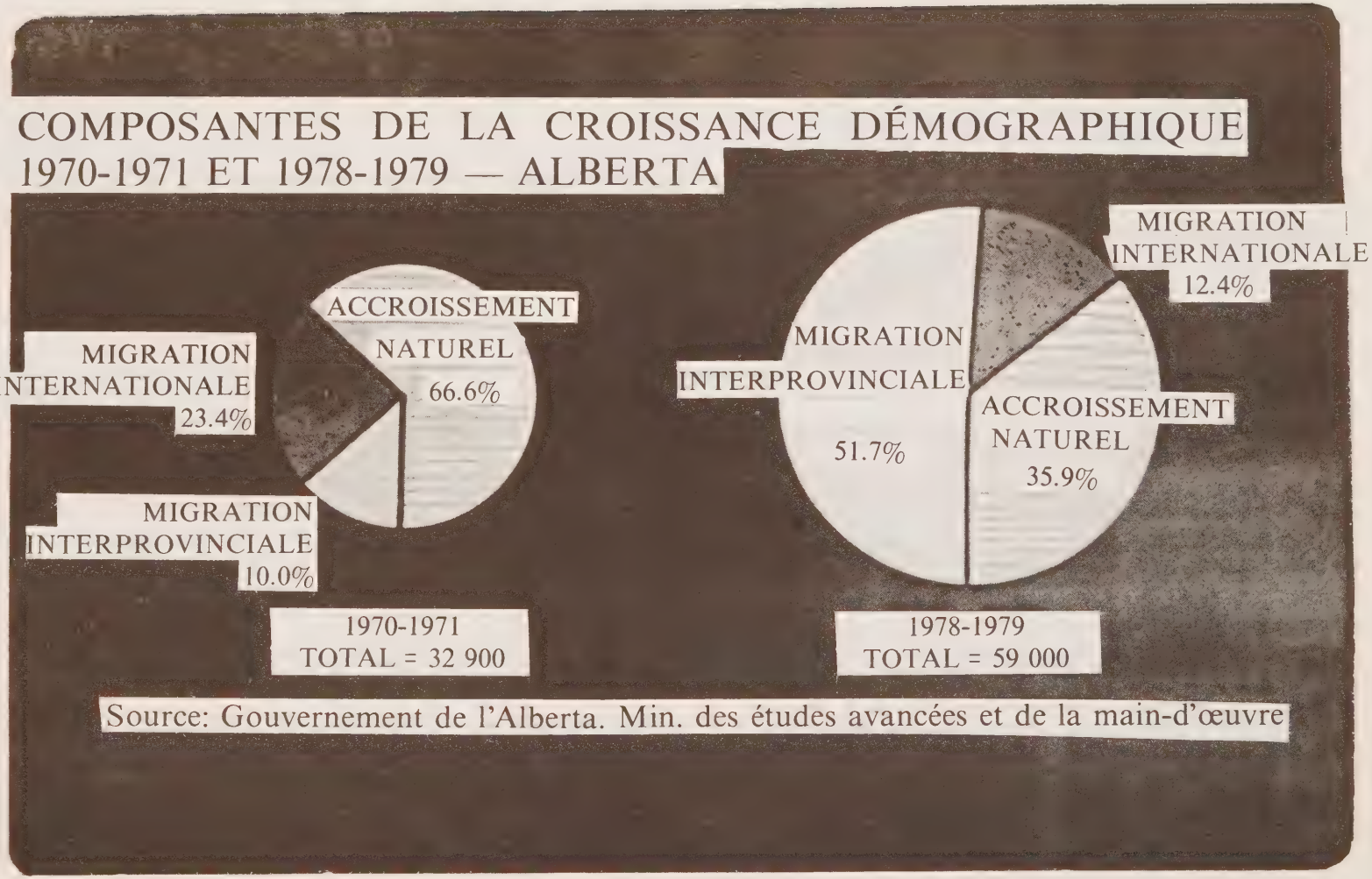

MIGRATIONS INTERNATIONALES (CANADA)
MILLIERS DE PERSONNES
IMMIGRANTS
225
200
175
150
125
100
75
50
25
0
1963/4
65/6
67/8
69/7
71/2
73/4
75/6
77/8
Source: Conference Board du Canada

IMMIGRATION/ÉMIGRATION

Graphique du *Conference Board* sur l'immigration et l'émigration

La capacité du Canada et de l'Alberta plus particulièrement de compenser par l'immigration toute pénurie éventuelle de ressources est affaiblie à la fois par le protectionnisme politique fédéral sur les taux nationaux de chômage ainsi que par les avantages ou les désavantages que cela représente pour l'immigration tel que les perçoivent les immigrants éventuels.

Au cours des années 1970, de 125,000, le nombre d'immigrants est passé à 220,000 en 1974-1975 pour retomber à 80,000 seulement en 1978. Aux niveaux de 1978, l'accroissement démographique net du Canada imputable à l'immigration est négligeable.

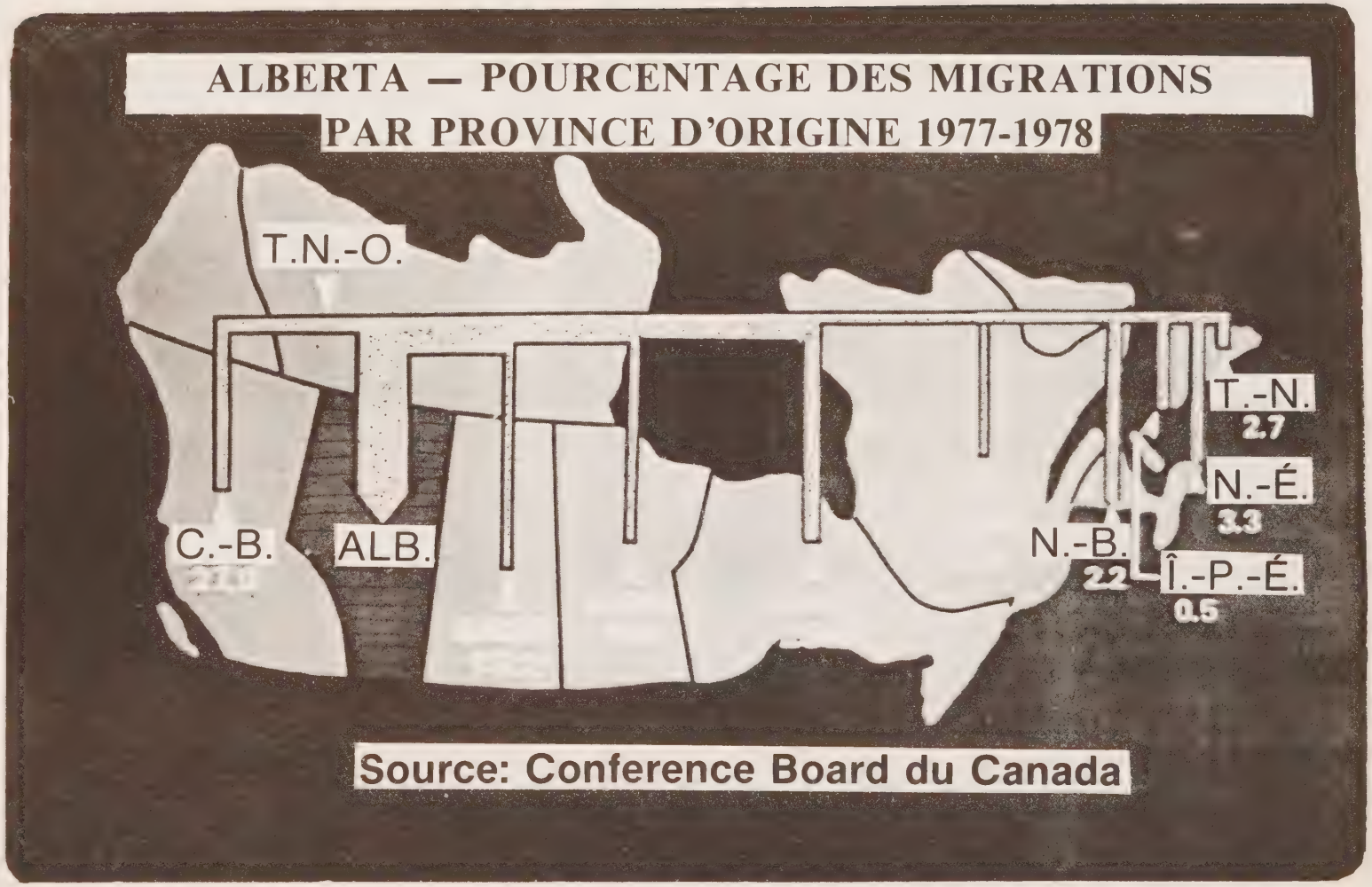

COMPOSANTES DE LA CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE
1970-1971 ET 1978-1979 — ALBERTA
ACCROISSEMENT NATUREL 66.6%
MIGRATION INTERNATIONALE 23.4%
MIGRATION INTERPROVINCIALE 10.0%
1970-1971
TOTAL = 32 900
MIGRATION INTERNATIONALE 12.4%
MIGRATION INTERPROVINCIALE 51.7%
ACCROISSEMENT NATUREL 35.9%
1978-1979
TOTAL = 59 000
Source: Gouvernement de l'Alberta. Min. des études avancées et de la main-d'œuvre

DIAPOSITIVE: FACTEURS DE L'ACCROISSEMENT DE LA POPULATION

L'importance des mouvements migratoires, à la fin des années 1970, des provinces vers l'Alberta est illustrée par la hausse marquée du pourcentage exprimant ce phénomène entre les années 1970-1971 et 1978-1979. Alors qu'en 1970-1971 les migrations interprovinciales ne représentaient que 3 300 nouveaux arrivants en Alberta, soit 10%, de 1978 à 1979 ce chiffre s'élevait à 30 500, soit 51.7%.

Entre 1970 et 1979 l'économie de l'Alberta avait créé 350 000 nouveaux emplois, ce qui constitue une hausse de 50% par rapport à la base de 1970, ainsi qu'un facteur déterminant pour expliquer les taux de chômage très peu élevés qu'a connus la province au cours de cette période. Depuis cinq ans, la croissance annuelle de l'emploi s'est située chez elle en moyenne à 5.3% par rapport à 2.6% au Canada et elle devrait continuer à dépasser le taux de croissance national.

La population active de l'Alberta a pu s'accroître pour occuper tous ces nouveaux emplois, en partie parce que l'immigration et la migration interprovinciales se sont faites à des rythmes raisonnablement rapides, et par ailleurs, parce qu'il était nécessaire au Canada d'assimiler une proportion très importante de jeunes qui venaient d'entrer dans la population active. Il est possible que ces deux sources se réduisent dans les années 1980.


ALBERTA — POURCENTAGE DES MIGRATIONS
PAR PROVINCE D'ORIGINE 1977-1978
T.N.-O.
C.-B.
ALB.
N.-B.
2.2
T.-N.
2.7
N.-É.
3.3
Î.-P.-É.
0.5
Source: Conference Board du Canada

Il est essentiel que l'Alberta continue d'attirer la main-d'œuvre des principales provinces ayant contribué à son accroissement démographique en 1970, c'est-à-dire l'Ontario, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan.

DIAPOSITIVE DU CONFERENCE BOARD

Ce tableau indique que les principales provinces contribuant à la croissance démographique de l'Alberta en 1977-1978 sont l'Ontario (28.4%), la Colombie-Britannique (27.9%) la Saskatchewan (13.2%). Pour le Manitoba et le Québec les pourcentages sont respectivement de 9.6% 9.4%.

Si, comme on le prévoit, les conditions économiques s'améliorent en Colombie-Britannique et en Saskatchewan, dans les années 1980 l'Alberta pourra être confrontée à une baisse de l'apport démographique des provinces et d'autres pays.

Bien que nous soyons préoccupés quant à l'offre et la demande pour plusieurs catégories d'emplois essentiels dont les informaticiens, les comptables et un certain nombre de technologies paraprofessionnelles, les données actuellement disponibles ne nous permettent pas de déterminer le niveau des populations de base canadienne ni celui de la demande potentielle.

La pénurie de spécialistes de ces domaines dans nos organisations se fait sentir de façon indubitable, mais actuellement nous ne disposons pas de données quantitatives pour mesurer l'étendue exacte du problème.

Pour le moment, nous concentrons notre attention sur les ingénieurs, les géologues et les géophysiciens, les données concernant ces groupes étant plus accessibles et offrant une exactitude raisonnable.

INGÉNIEURS GÉOLOGUES GÉOPHYSICIENS

INGÉNIEURS

POPULATION NATIONALE DE BASE — 1976 — 108,000

TOTAL DES BESOINS QUANT À L'OFFRE ÉVALUÉS PAR LE MEST

DE 1976 À 1985 — 5 600 PAR AN

TOTAL DE L'OFFRE NATIONALE — 5800 PAR AN

MOINS ÉTUDIANTS ÉTRANGERS — 500 PAR AN

TOTAL DE L'OFFRE NATIONALE

DISPONIBLE DE 1976 À 1985 — 5 300 PAR AN

INGÉNIEURS

DIAPOSITIVES—INGÉNIEURS

Pour déterminer le nombre actuel d'ingénieurs au Canada, nous avons examiné les données émanant de deux sources que nous estimons fiables. La première est une projection du ministère d'État aux Sciences et à la Technologie (MEST) intitulée «Demand for Engineering graduates to 1985», l'autre présente des données du Conseil canadien des ingénieurs professionnels. Les deux estiment grosso-modo à 108 000 le nombre d'ingénieurs travaillant au Canada en 1976.

Environ 60% d'entre eux (ou 65 000 personnes) s'occupaient directement de travaux de génie, les autres 40% (43 000) étant employés dans l'administration, la gestion, l'enseignement, la vente, l'analyse électronique des données, etc.)

D'après les prévisions du MEST, le nombre total de postes d'ingénieurs passerait à 147 000 d'ici à 1985. De ce chiffre, 88 000 sont des postes directement liés au génie. Cela représenterait approximativement un modeste taux de croissance annuelle de 3.5%.

Cette croissance ainsi qu'une modeste perte d'effectifs de 1% signifient que pendant cette période, soit de 1976 à 1985, la demande brute d'ingénieurs représentera 5 600 par année.

Les fonctionnaires du MEST admettent que cette prévision est extrêmement prudente et qu'il ne faut l'utiliser que comme indicateur de l'*accroissement* du niveau de base.

Une étude récemment entreprise par le Conseil canadien des ingénieurs professionnels au sujet de ces membres indique qu'actuellement le taux de chômage est nul pour ce secteur au Canada. Environ 0.4% des ingénieurs, soit 400 personnes sont actuellement au chômage. Cela traduit une situation pratiquement de plein emploi pour les membres de cette profession.

Nous craignons que malgré la demande croissante, le nombre des diplômés des facultés de génie du Canada ne demeure stationnaire.

Pour vérifier si nos craintes sont fondées, nous avons communiqué avec onze doyens de facultés de génie dans tout le Canada, à qui nous avons posé des questions au sujet des capacités actuelles et futures de leur établissement.

Ces entrevues ont donné des résultats semblables qu'on peut résumer comme suit:

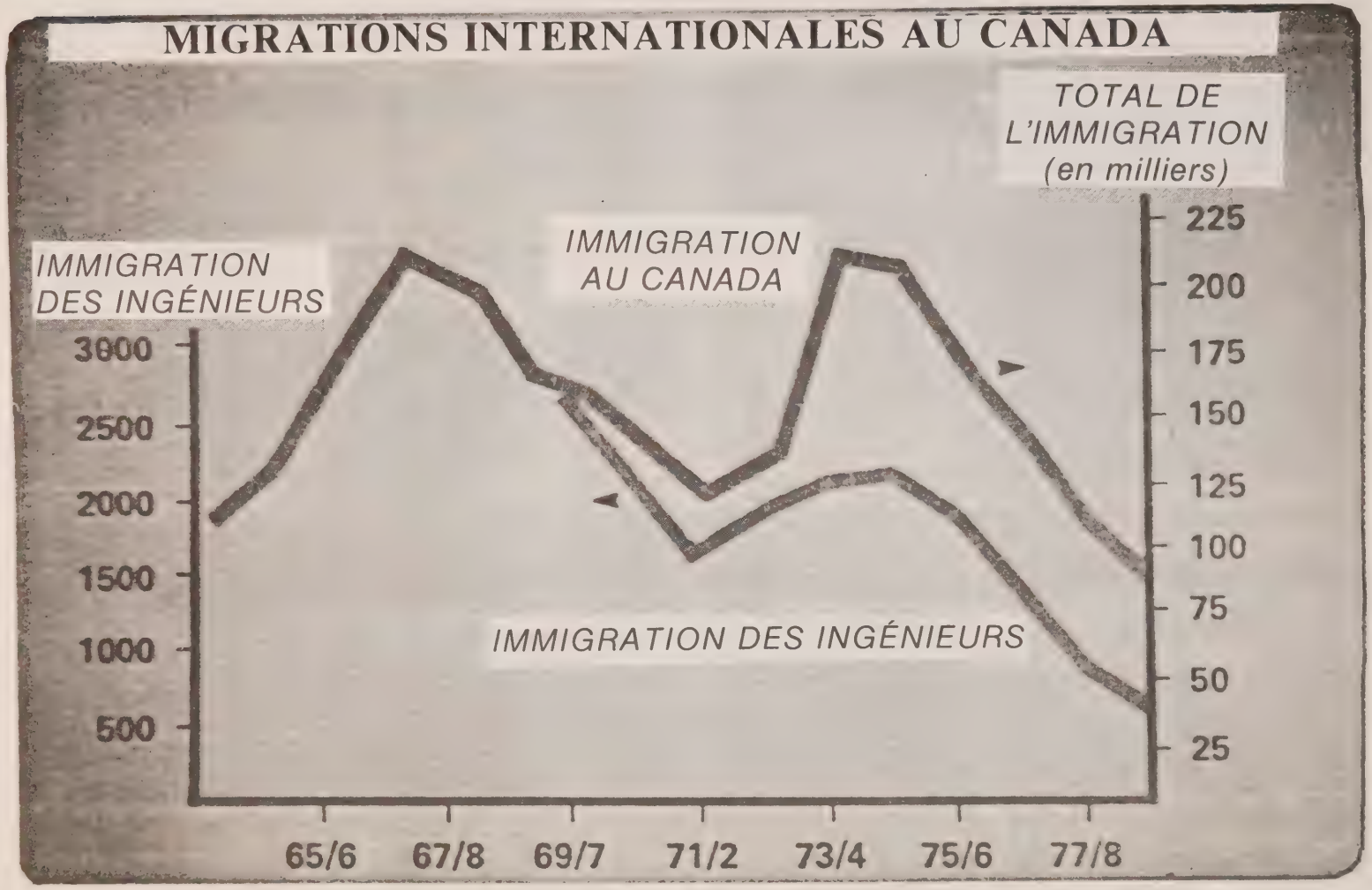
—Les facultés canadiennes de génie ne prévoient pas d'accroissement de leurs effectifs au cours des cinq prochaines années.

—Ces facultés de génie fonctionnent actuellement à pleine capacité et en raison du nombre élevé d'étudiants par professeur, certaines se voient pratiquement forcées de réduire le nombre des inscriptions.

ACCROISSEMENT DU NOMBRE D'INGÉNIEURS, DE GÉOLOGUES ET DE GÉOPHYSICIENS EN ALBERTA

	1975	1976	1977
NOMBRE DE DIPLÔMÉS			
• De l'Alberta	377	325	331
• Du reste du Canada	141	296	499
• De l'étranger	189	235	163
ACCEPTÉS SUR EXAMEN			
• De l'Alberta	1	6	–
• Du reste du Canada	2	–	6
• De l'étranger	11	14	122
TRANSFERTS NETS EN ALBERTA	176	189	83
TOTAL PROVISOIRE	897	1,065	1,204
MOINS:			
• Démissions, retraites, décès	100	185	134
OFFRE NETTE	797	880	1,070
POURCENTAGE DU TOTAL DE L'OFFRE NETTE IMPORTÉE	65.1%	83.4%	81.8%

Source: AFEGGA, Rapport sur l'offre et la demande, décembre 1978


MIGRATIONS INTERNATIONALES AU CANADA
TOTAL DE L'IMMIGRATION (en milliers)
IMMIGRATION DES INGÉNIEURS
IMMIGRATION AU CANADA
IMMIGRATION DES INGÉNIEURS
3000
2500
2000
1500
1000
500
225
200
175
150
125
100
75
50
25
65/6
67/8
69/7
71/2
73/4
75/6
77/8

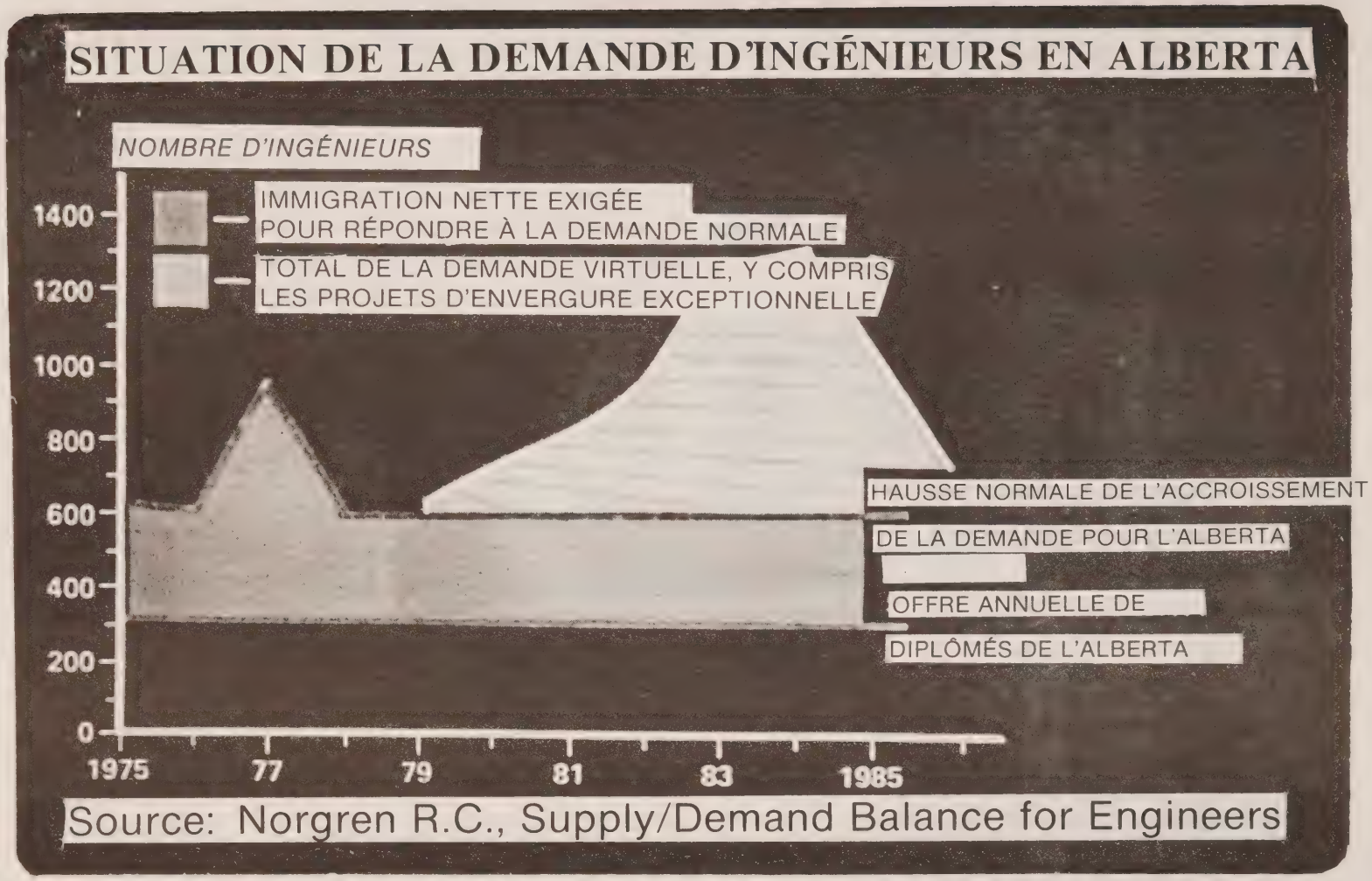
En fait, la pénurie d'ingénieurs peut être plus grave que ne l'indique ce tableau. Les 5,600 ingénieurs requis par année ne constituent qu'un niveau de base et la demande effective pourrait être beaucoup plus importante.

DIAPOSITIVE

Un certain nombre des 5,300 étudiants canadiens disponibles chaque année ne se trouvent pas nécessairement pour la première fois sur le marché du travail; par exemple, actuellement, environ 300 étudiants peuvent être employés à temps partiel.

Étant donné que nos facultés ne sont pas en mesure d'assurer les besoins prévus quant au nombre d'ingénieurs ni de garantir le plein emploi des spécialistes de cette discipline du Canada, il faudra avoir recours à des immigrants pour augmenter à court terme, les effectifs de cette profession.

Selon des données de la Commission de l'emploi et de l'Immigration du Canada, le Canada a traditionnellement compté sur des immigrants pour grossir les rangs des ingénieurs canadiens. Entre 1969 et 1979, 18,670 immigrants destinés à des professions relevant du génie sont entrés au Canada. Au cours de la même période, le nombre d'ingénieurs canadiens est passé à 40,200. Par conséquent, pendant ces dix ans, 46% du total de l'accroissement de la population d'ingénieurs se faisait de l'extérieur du Canada.


SITUATION DE LA DEMANDE D'INGÉNIEURS EN ALBERTA
NOMBRE D'INGÉNIEURS
IMMIGRATION NETTE EXIGÉE POUR RÉPONDRE À LA DEMANDE NORMALE
TOTAL DE LA DEMANDE VIRTUELLE, Y COMPRIS LES PROJETS D'ENVERGURE EXCEPTIONNELLE
HAUSSE NORMALE DE L'ACCROISSEMENT DE LA DEMANDE POUR L'ALBERTA
OFFRE ANNUELLE DE DIPLÔMÉS DE L'ALBERTA
1400
1200
1000
800
600
400
200
0
1975
77
79
81
83
1985
Source: Norgren R.C., Supply/Demand Balance for Engineers

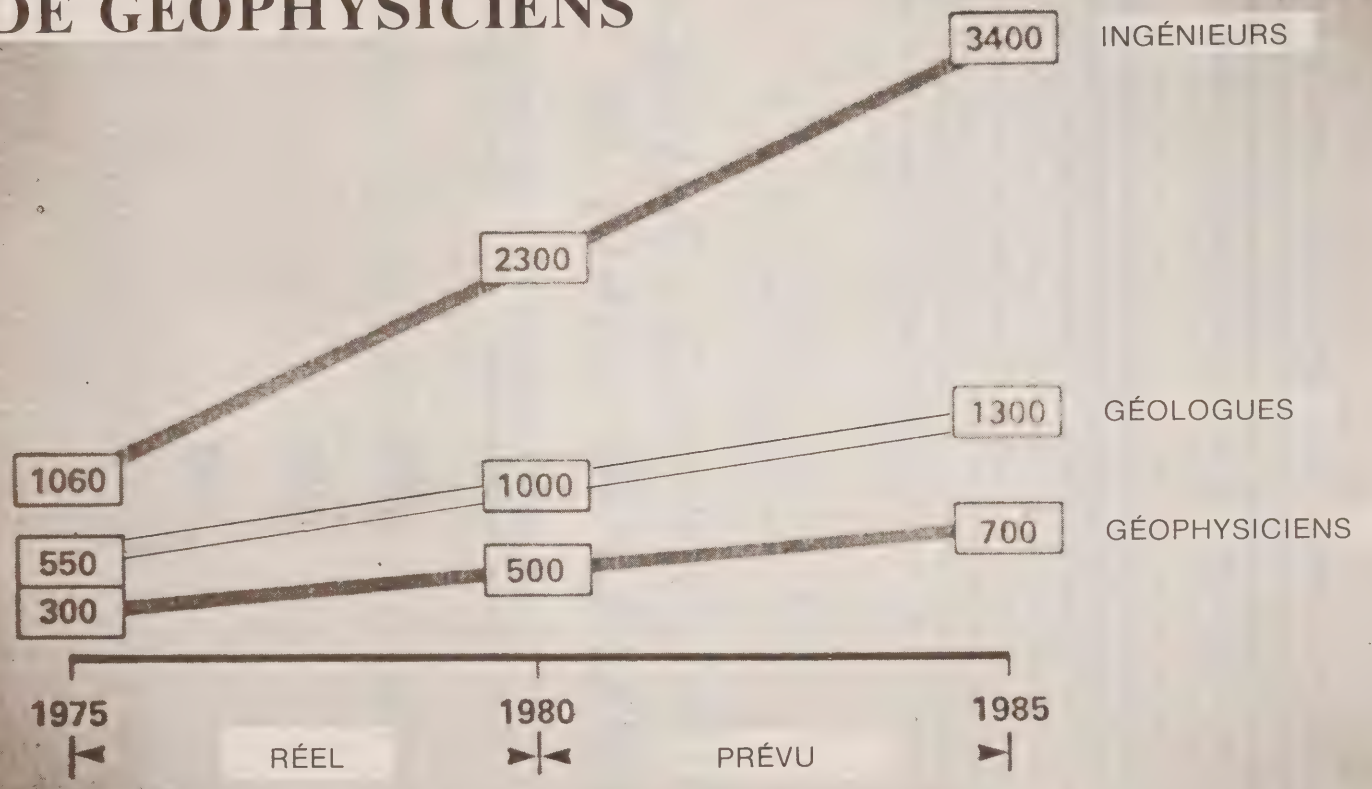
GRAPHIQUE

IMMIGRATION INTERNATIONALE PAR RAPPORT À L'IMMIGRATION DES INGÉNIEURS

Ces deux dernières années, l'apport d'ingénieurs de l'extérieur a été négligeable. Le nombre total d'ingénieurs immigrant au Canada était de 712 en 1978 et de 819 en 1979, par rapport à une moyenne annuelle de plus de 1,900 de 1969 à 1977. Cette diminution semble davantage tenir à la politique d'immigration qu'à une diminution de l'offre.

Sur une base régionale, ou par rapport à l'Alberta, la situation de l'offre et de la demande d'ingénieurs constitue un problème encore plus critique. Selon le Bureau des études avancées et de la prévision en main-d'œuvre de cette province, sa demande moyenne d'ingénieurs devrait se situer annuellement à 5.2%, soit 650 ingénieurs de 1980 à 1985. En faisant intervenir des projets de très grande envergure, cette moyenne devrait augmenter annuellement de 650 à 830 ingénieurs de 5.2% à 6.5%. En plus de cette augmentation, il faut compenser les pertes enregistrées dans les forces actives par décès ou en raison des mises à la retraite. En appliquant à cet égard un taux très modeste de 1%, la demande de base d'ingénieurs en Alberta sera de 750 par an et d'environ 1,000 en incluant les projets de très grande envergure.

NOMBRE D'INGÉNIEURS, DE GÉOLOGUES ET DE GÉOPHYSICIENS



Source: Enquête de la CPA — 26 sociétés

TABLEAU

ENQUÊTE DE LA C.P.A.

Pour vérifier la validité de ces nombres, nous avons récemment interrogé des membres de la C.P.A. quant à leur nombre d'ingénieurs dans le passé, le présent et l'avenir. Vingt-six sociétés ont répondu dans les délais prévus à notre demande de renseignements. Leurs prévisions quant au taux de croissance se situent à environ 8.1% par année jusqu'en 1985. La chose n'est pas surprenante, étant donné que la population d'ingénieurs de l'Alberta a augmenté en moyenne de près de 9.5% entre 1974 et 1979.

Le nombre estimatif de diplômés de l'Alberta débutant dans la vie active est de 320 par année. Étant donné l'expansion actuelle et future de cette province et la nécessité d'engager des ingénieurs expérimentés, elle doit continuer à être un importateur net de membres de cette profession. Les statistiques de l'APEGGA indiquent que de 1975 à 1979, 75% des apports nets de nouveaux ingénieurs provenaient de l'extérieur de la province.

La grande amélioration des perspectives économiques des provinces voisines, la Saskatchewan et la Colombie-Britannique qui fournissaient une main-d'œuvre très qualifiée à l'Alberta au cours des années 1970 ne permettra pas de maintenir cette tendance dans les années 1980 et de plus les coûts élevés du logement et du niveau de vie en Alberta pourront fort bien amorcer une diminution des migrations d'ingénieurs venant de l'Est.

INSCRIPTIONS AUX UNIVERSITÉS CANADIENNES PAR ANNÉE DE DIPLÔME

	GÉOLOGUES	GÉOPHYSICIENS
1979	489	57
1980	547	37
1981	617	58

Source: Enquête *Geoscience Council*

GÉOLOGUES ET GÉOPHYSICIENS: SITUATION DE L'OFFRE PAR RAPPORT À LA DEMANDE

DIAPOSITIVE: GÉOLOGUES ET GÉOPHYSICIENS

Trois sources ont examiné les prévisions quant au nombre de diplômés en géologie et en géophysique. Une étude entreprise en 1979 par le Conseil géoscientifique du Canada a semblé la plus exacte, et elle estime que dans un proche avenir, environ 500 étudiants termineront chaque année leurs études en géologie. Les universités peuvent accepter davantage d'étudiants dans cette discipline et par conséquent, au-delà de 1984, le nombre de diplômés pourrait s'accroître compte tenu de la contrainte des quatre ans qu'exige l'obtention d'un diplôme.

L'évaluation du nombre total de géophysiciens terminant leurs études dans des universités canadiennes se complique en raison de la diversité des structures des départements de géophysique. Pour les universités où il existe de tels départements, le nombre de diplômés est facile à déterminer, mais dans bien d'autres, cette discipline est étroitement liée au département de physique, ou intégrée aux sciences de la terre.

D'après les renseignements disponibles, une estimation optimiste du nombre annuel de géophysiciens canadiens se situerait à près de 60.

GÉOLOGUES

POPULATION NATIONALE — 1979 — 10,000

PRÉVISIONS QUANT À L'OFFRE NATIONALE — 500 PAR AN

PRÉVISIONS QUANT À LA DEMANDE — 400 - 500 PAR AN

GÉOLOGUES — DEMANDE

GRAPHIQUE
POPULATION DE BASE
OFFRE PAR RAPPORT À LA DEMANDE

En 1979, environ 10,000 géologues étaient employés au Canada.

La présence actuelle d'environ 500 diplômés par année permettra un taux modeste d'attrition et des taux annuels d'augmentation de 3 à 4%.

Cependant, l'industrie devra augmenter le personnel expérimenté de ce groupe en s'adressant à d'autres sources comme le Royaume-Uni.

Des prévisions récentes entreprises aux États-Unis ne permettent pas de déterminer d'excédents potentiels de géologues aux États-Unis dans un proche avenir.

GÉOPHYSICIENS

POPULATION NATIONALE — 1979 — 1,700

PRÉVISIONS QUANT À L'OFFRE NATIONALE — 60 PAR ANNÉE

PRÉVISIONS QUANT À LA DEMANDE — 60 À 70 PAR ANNÉE

GÉOPHYSICIENS — DEMANDE

GRAPHIQUE
POPULATION DE BASE
OFFRE PAR RAPPORT À LA DEMANDE

Jusqu'en 1979, la Canadian Society of Exploration Geophysicists comptait approximativement 1,700 membres au Canada, et les universités canadiennes fournissaient environ 60 nouveaux diplômés par année.

Cette capacité limitée ne permettant pas de répondre à une demande à court terme qui serait supérieure à la normale font que les pénuries de diplômés en géophysique constituent un risque possible. Traditionnellement, la demande dans ce domaine a été modeste et les pénuries, s'il en était, ne devraient pas être importantes.

Là encore, il faudra augmenter les effectifs de ce groupe en cherchant des spécialistes à l'extérieur du Canada.

Selon les prévisions les plus récentes effectuées aux États-Unis,

—les possibilités d'emplois pour les géophysiciens devraient être excellentes

—faute d'un accroissement du nombre de diplômés, on prévoit des pénuries dans ce pays.

PROJET ALSANDS — PRÉVISIONS

ACTIVITÉ INDUSTRIELLE
SCÉNARIOS

CHARGE DE BASE	Petites usines, agrandissement des usines et modification en Alberta et dans le reste du Canada.
CAS N° 1	Base + Alsands
CAS N° 2	Base + Alsands + Huile lourde de Cold Lake
CAS N° 3	Base + Alsands + Cold Lake + Gazoduc de la Foothills
CAS N° 4	Base + Alsands + Cold Lake + Gazoduc de la Foothills + Agrandissement de Syncrude et autre projet évalué à $500 millions.

MAIN-D'ŒUVRE — CONSTRUCTION

FACTEURS DE DIMINUTION DES RÉSERVES DE MAIN-D'ŒUVRE EN PROVENANCE DE L'EXTÉRIEUR DE L'ALBERTA

RÉGION DE L'OUEST	RÉGION DU CENTRE	RÉGION DES PROVINCES ATLANTIQUES
Colombie-Britannique	Ontario	Nouvelle-Écosse
Saskatchewan	Québec	Nouveau-Brunswick
Manitoba		Terre-Neuve

Les réserves de la région de l'Ouest sont ramenées à 20% pour ceux qui accepteraient de vivre dans un campement dans le nord de l'Alberta.

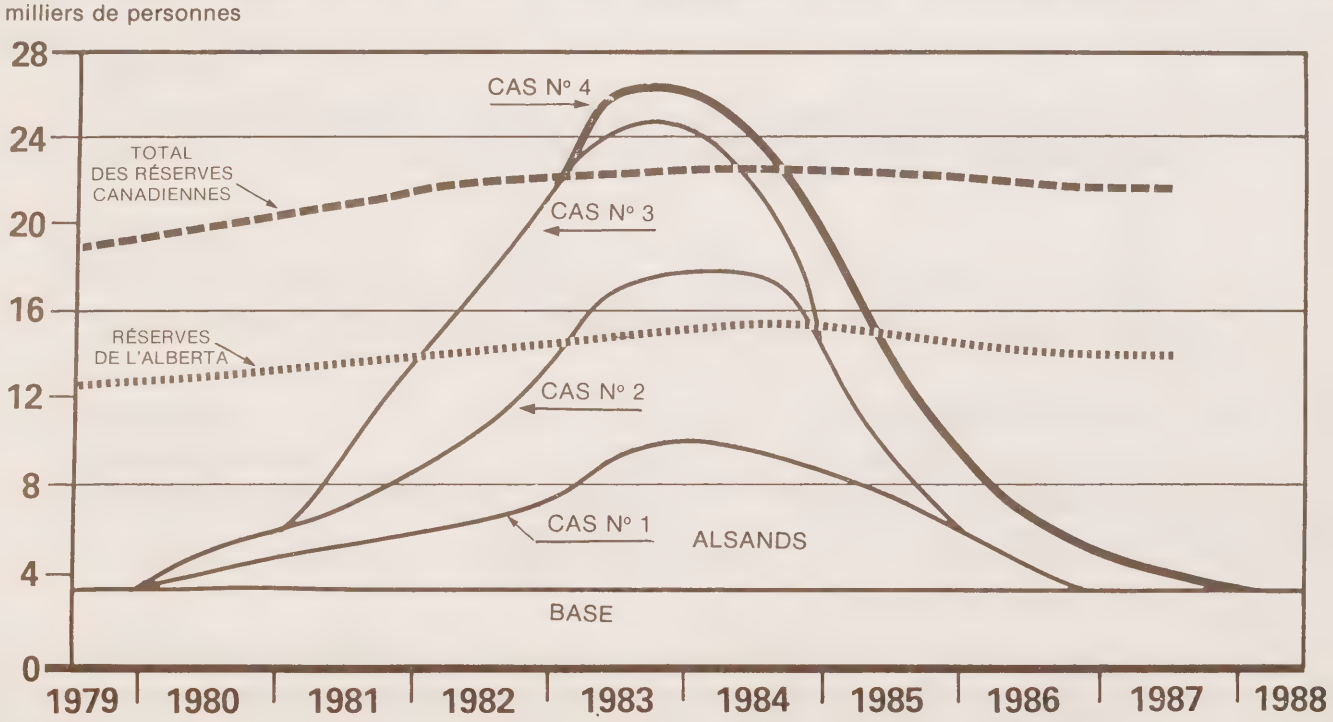
Les réserves de la région du Centre sont menées à 12% pour ceux qui accepteraient de vivre dans un campement dans le nord de l'Alberta.

Les réserves de la région des provinces Atlantiques sont menées à 8% pour ceux qui accepteraient de vivre dans un campement dans le nord de l'Alberta.

L'Île-du-Prince-Édouard et les Territoires du Nord-Ouest ne sont pas inclus dans ce groupe en raison des réserves minimes indiquées.

MAIN-D'ŒUVRE — CONSTRUCTION

OFFRE / DEMANDE



MAIN-D'ŒUVRE — CONSTRUCTION

PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE MANUELLE

PÉNURIE — MAIN-D'ŒUVRE DE L'ALBERTA

	CAS N° *1	CAS N° 2	CAS N° 3	CAS N° 4
Tuyauteurs	282	1,782	2,232	2,584
Soudeurs	20	593	1,672	1,751
Électriciens	0	0	170	388
Chaudronniers	167	617	663	663
Ouvriers du fer	198	818	1,200	1,292
Machinistes	81	181	273	273
Ingénieurs d'exploitation	0	1,154	2,717	2,922
Isolateurs	65	575	610	678
Conducteurs	0	0	922	1,012
Manœuvres	0	200	1,242	1,432

PÉNURIE — MAIN-D'ŒUVRE CANADIENNE

	CAS N° 1	CAS N° 2	CAS N° 3	CAS N° 4
Tuyauteurs	0	631	1,081	1,433
Soudeurs	0	213	1,276	1,371
Électriciens	0	0	0	0
Chaudronniers	140	590	636	636
Ouvriers du fer	0	142	524	616
Machinistes	67	167	259	259
Ingénieurs d'exploitation	0	42	1,605	1,810
Isolateurs	0	478	513	581
Conducteurs	0	0	922	1,012
Manœuvres	0	0	649	839

TUYAUTEURS

DEMANDES PAR CAS



DESCRIPTION DES CAS

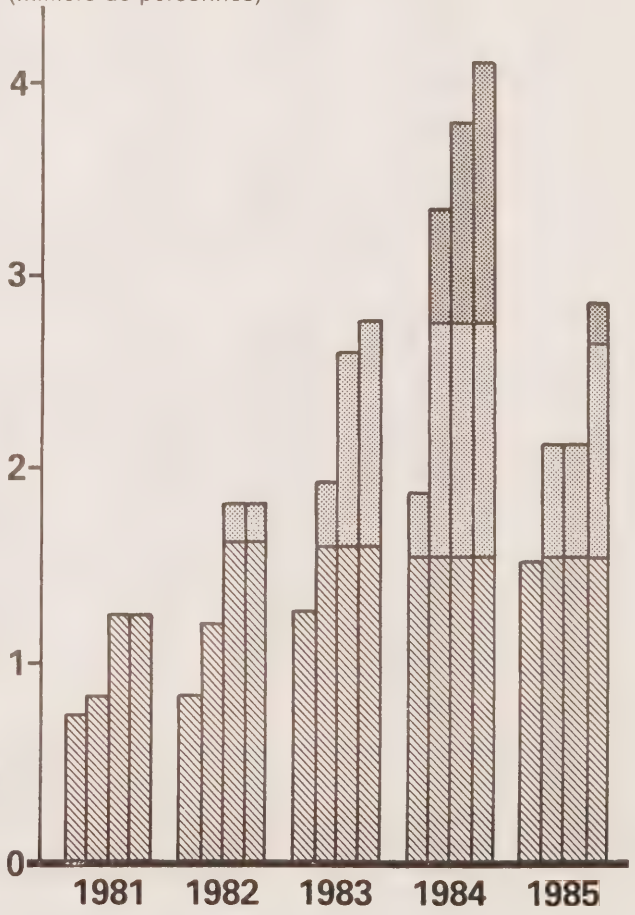
1. Base plus Alsands
2. Cas nº 1. plus Cold Lake
3. Cas nº 2. plus Foothills
4. Cas nº 3. plus Syncrude et autres

RÉSERVES DE L'ALBERTA

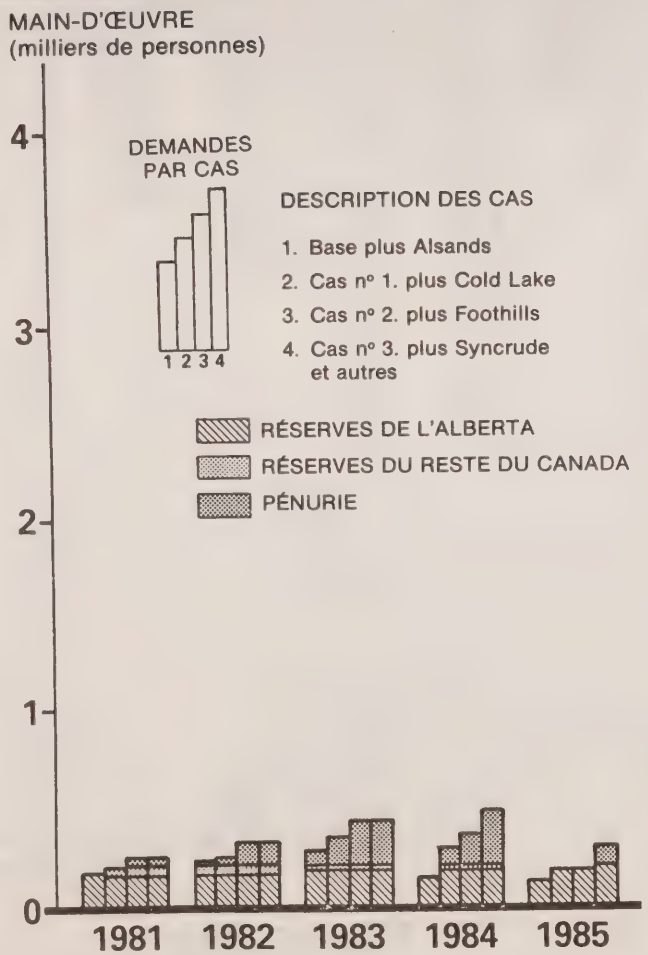
RÉSERVES DU RESTE DU CANADA

PÉNURIE

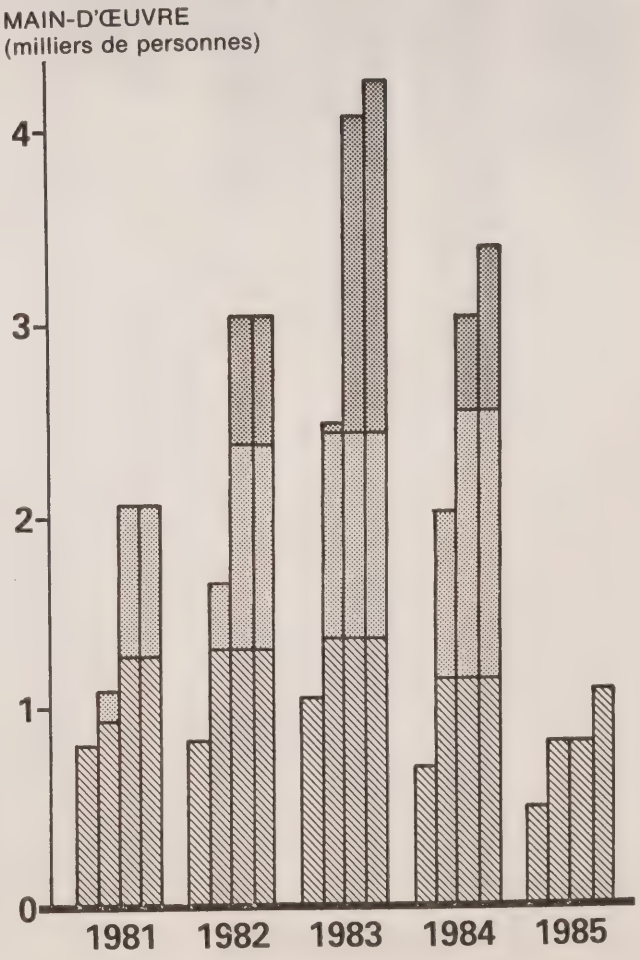
MAIN-D'ŒUVRE
(milliers de personnes)

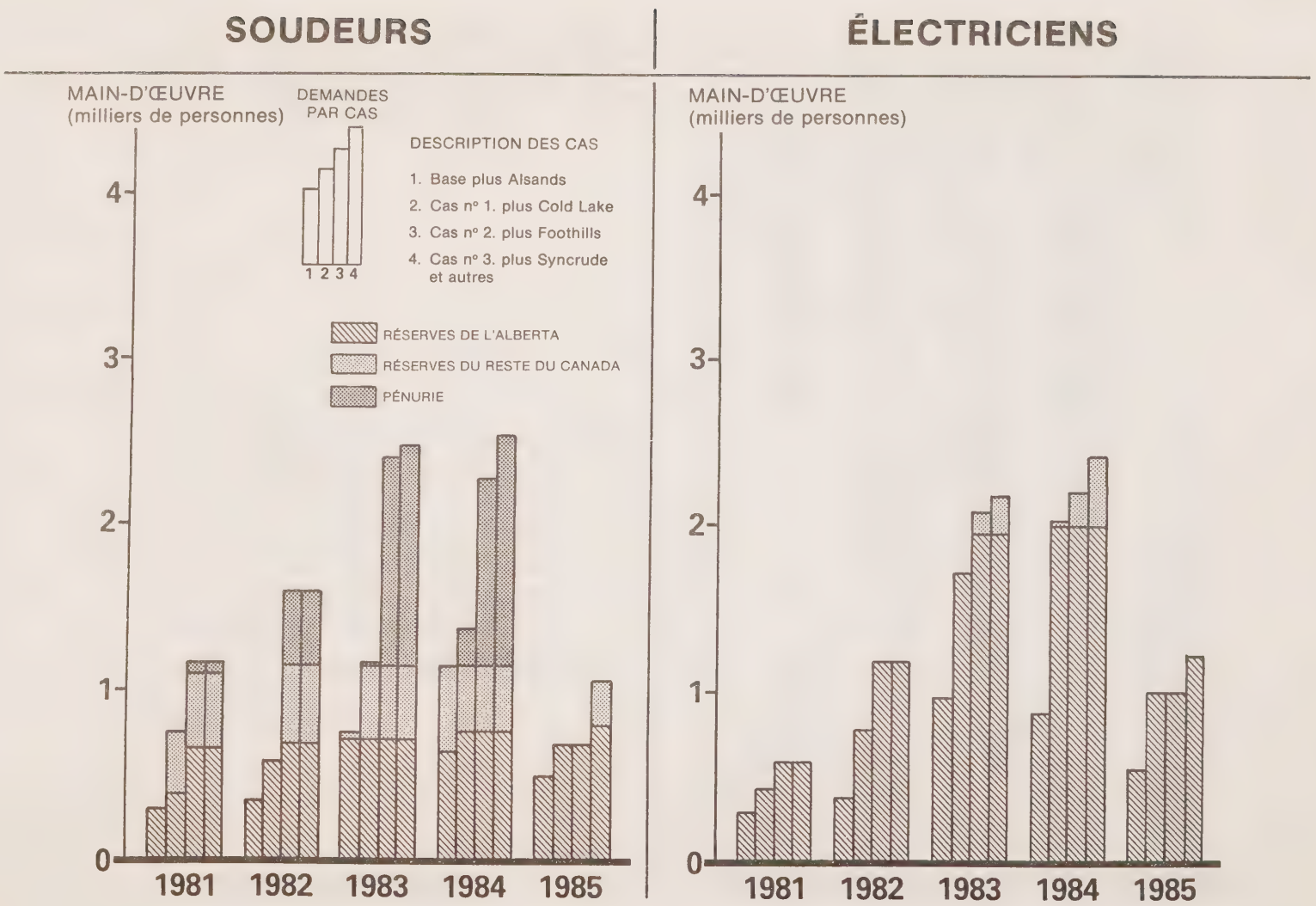


MACHINISTES

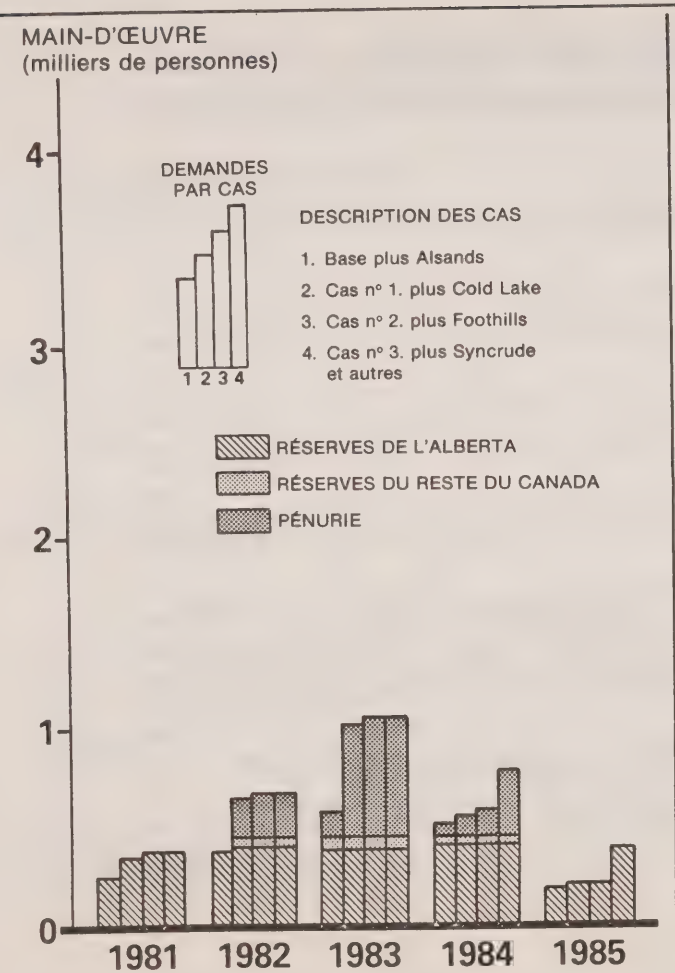


INGÉNIEURS D'EXPLOITATION

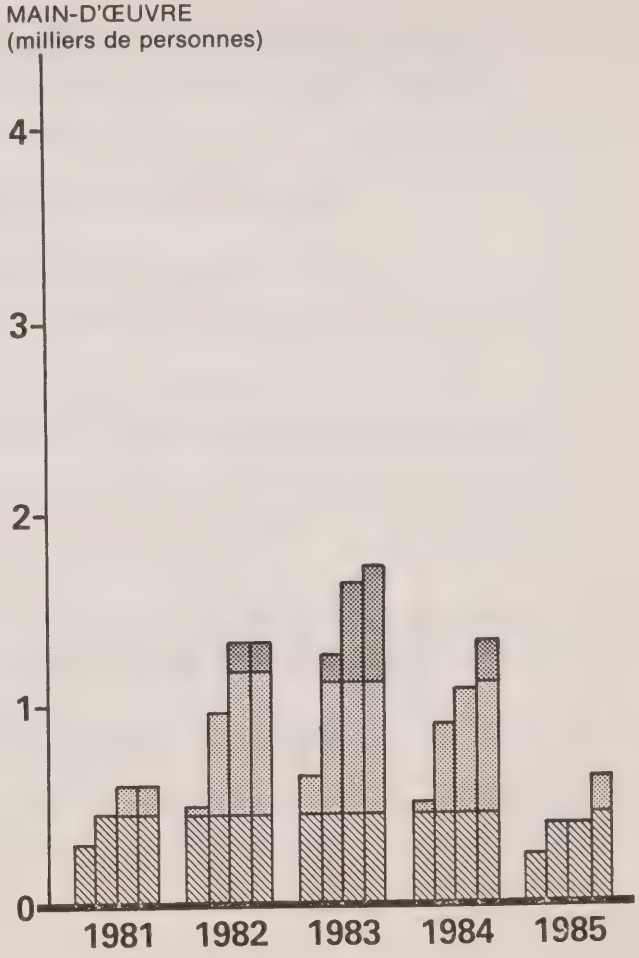



SOUDEURS
ÉLECTRICIENS
MAIN-D'ŒUVRE
(milliers de personnes)
DEMANDES
PAR CAS
1 2 3 4
DESCRIPTION DES CAS
1. Base plus Alsands
2. Cas nº 1. plus Cold Lake
3. Cas nº 2. plus Foothills
4. Cas nº 3. plus Syncrude et autres
RÉSERVES DE L'ALBERTA
RÉSERVES DU RESTE DU CANADA
PÉNURIE
0
1
2
3
4
1981
1982
1983
1984
1985

CHAUDRONNIERS



OUVRIERS DU FER



MAIN-D'ŒUVRE

STRATÉGIES VISANT À REMÉDIER À LA PÉNURIE

1. Recours maximal aux services des entrepreneurs civils et en mécanique qui ne travaillent pas normalement dans le domaine de l'ingénierie et de la construction.

2. Mise en place de l'infrastructure au plus tôt.

3. Sollicitations auprès des corps de métier, dès qu'il en existe un noyau ou moyen d'une campagne de recrutement intensif.

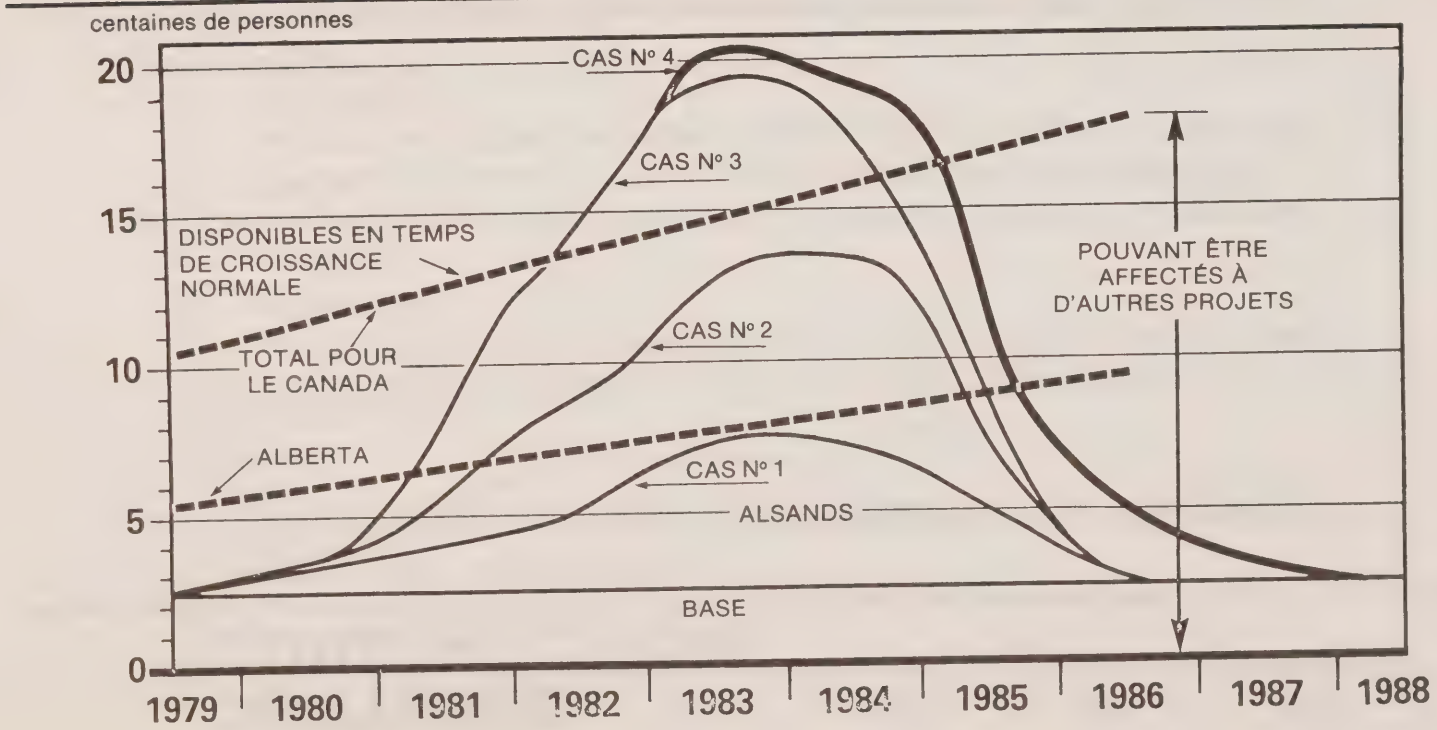
4. Possibilitè de recruter la moitié des ouvriers spécialisés sortant des cours d'apprentissage, des écoles de métier, etc.

5. Attention particulière à l'élargissement des programmes d'apprentissage.

6. Perfectionnement des aptitudes des ouvriers exerçant des métiers semblables en leur offrant des programmes de formation adéquats.

CONTRÔLE DE LA CONSTRUCTION

OFFRE / DEMANDE



CONTRÔLE CONSTRUCTION

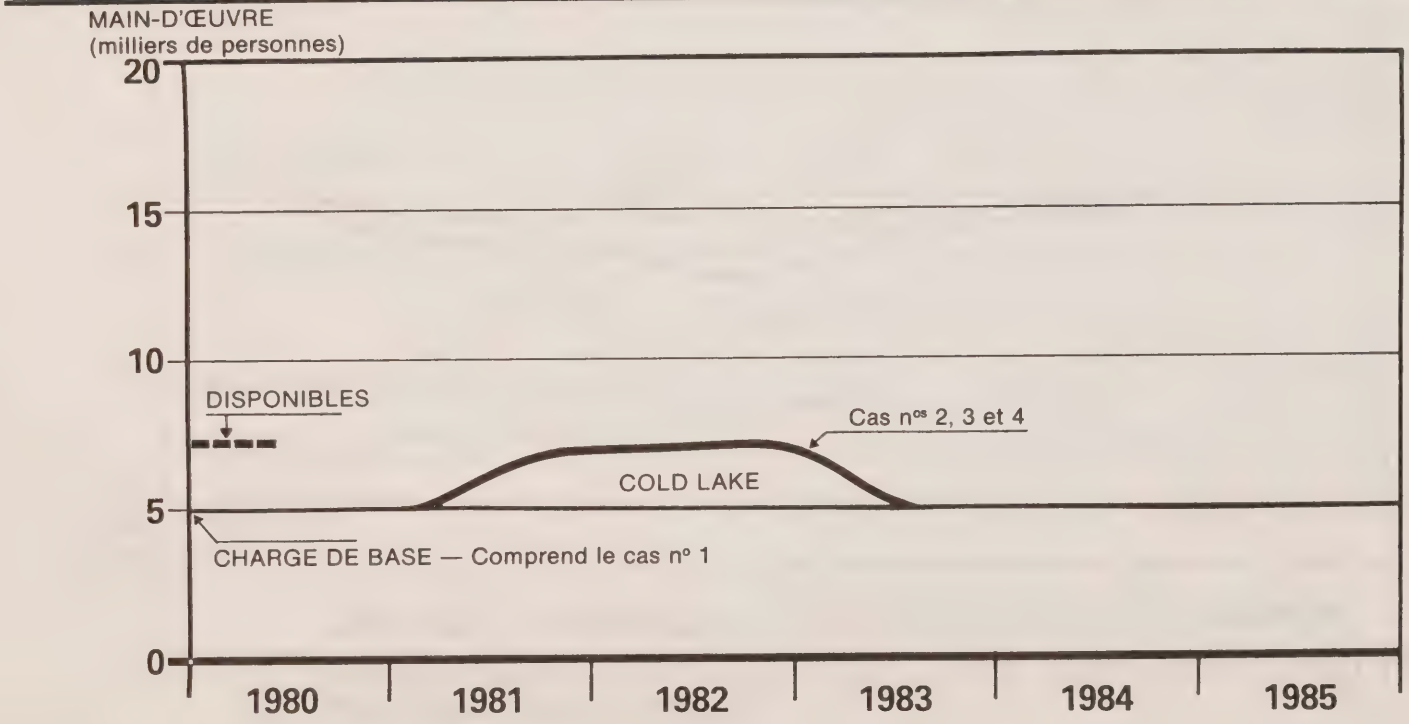
STRATÉGIES VISANT À REMÉDIER À LA PÉNURIE

1. Identification des secteurs en crise dans l'industrie de la construction et lancement de campagnes de recrutement dans ce secteur.

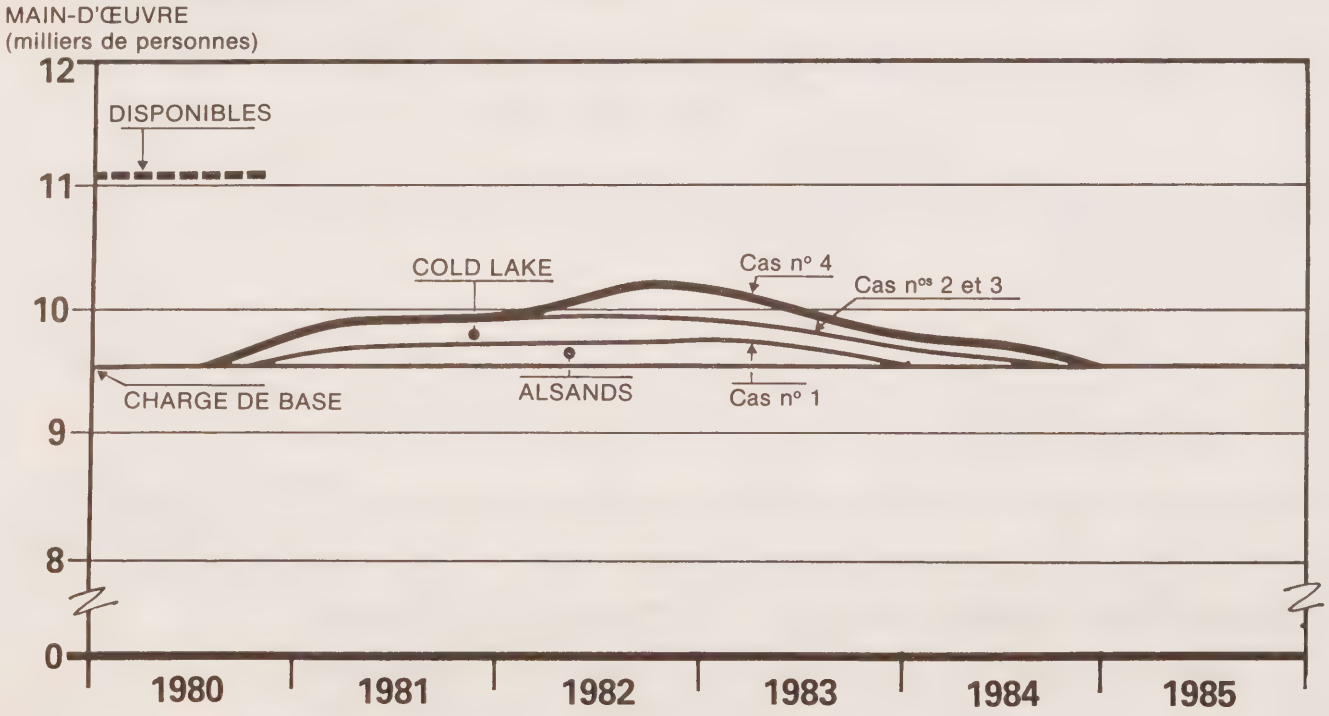
2. Les aptitudes de surveillance du travail n'étant en aucun cas limitées à l'industrie de la construction, les campagnes de recrutement devraient être orientées vers d'autres industries également.

3. Une planification intensive anticipée augmentera l'efficacité du contrôle en offrant des plans clairs et nets et des procédures journalières permettant d'exécuter le travail.

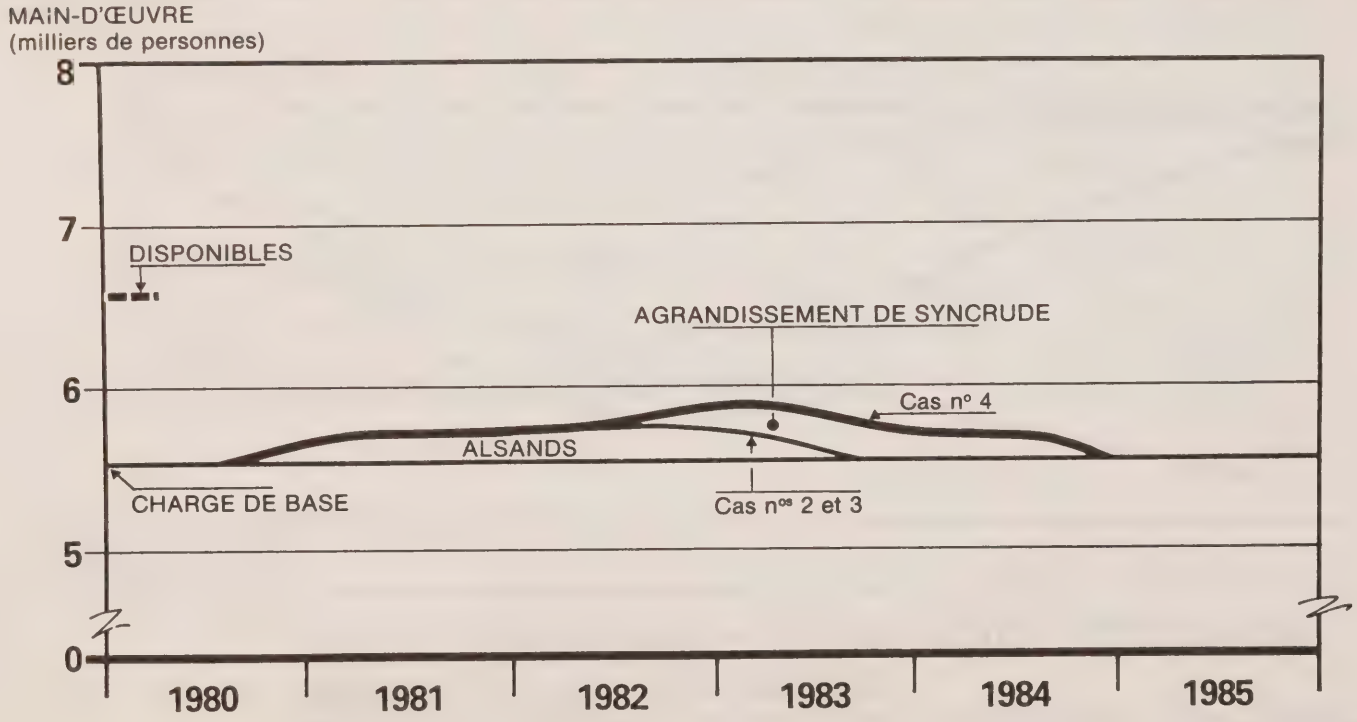
MAIN-D'ŒUVRE TECHNIQUE
INGÉNIEURS SPÉCIALISTES DES PIPE-LINES
OFFRE / DEMANDE — TOTAL POUR LE CANADA



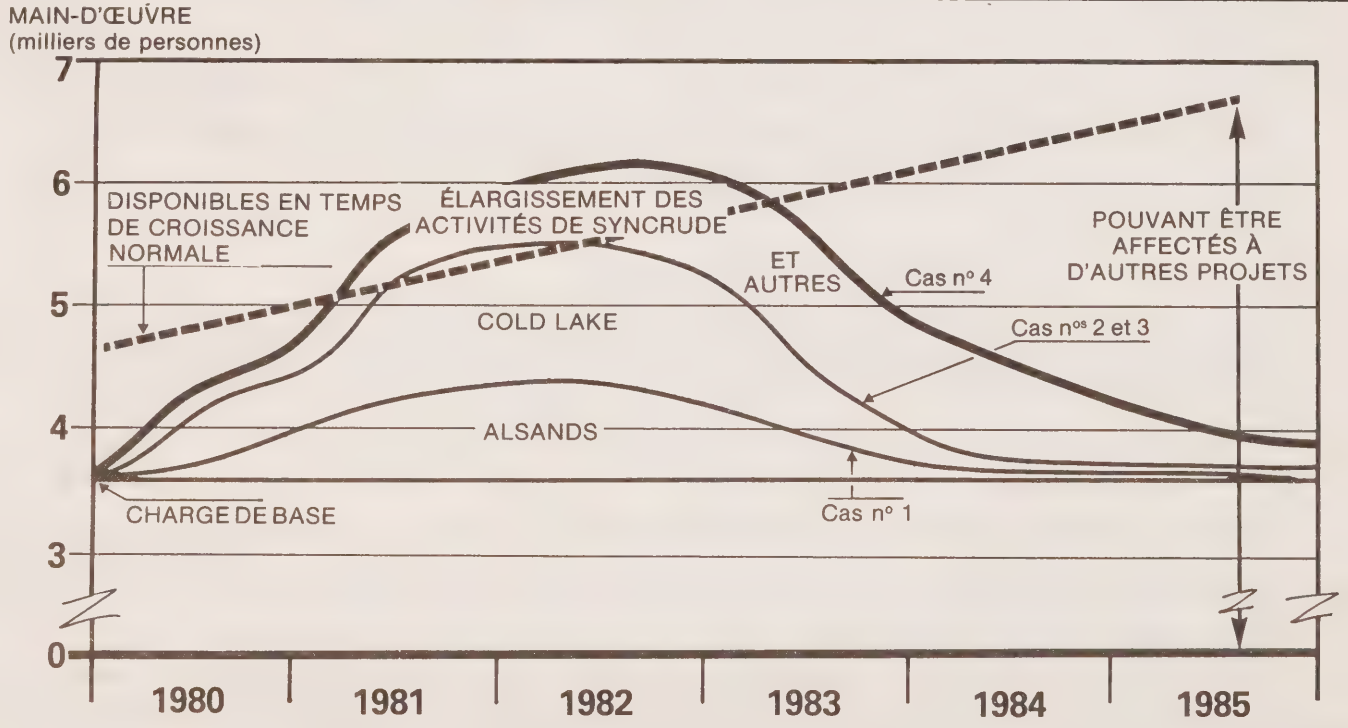
MAIN-D'ŒUVRE TECHNIQUE
INGÉNIEURS SPÉCIALISTES DES SERVICES PUBLICS
OFFRE / DEMANDE — TOTAL POUR LE CANADA



INGÉNIEURS SPÉCIALISTES DE L'EXPLOITATION ET DE L'EXTRACTION
MAIN-D'ŒUVRE TECHNIQUE
OFFRE / DEMANDE — TOTAL POUR LE CANADA



INGÉNIEURS SPÉCIALISTES DES INSTALLATIONS DE TRAITEMENT
MAIN-D'ŒUVRE TECHNIQUE
OFFRE / DEMANDE — TOTAL POUR LE CANADA



MAIN-D'ŒUVRE

PÉNURIE DANS DES SECTEURS PRÉCIS

- Ingénieurs spécialistes du traitement
- Gestionnaires de projets
- Ingénieurs des mines
- Spécialistes en coûts et en programmation
- Spécialistes des instruments
- Ingénieurs électriciens
- Spécialistes en tuyauterie

MAIN-D'ŒUVRE

STRATÉGIE VISANT À REMÉDIER À LA PÉNURIE

- Recrutement au sein de secteurs moins actifs de l'industrie.
- Recours aux services d'un entrepreneur-gestionnaire qui puisse impartir les premiers travaux de génie à de petits entrepreneurs et conseils canadiens.
- Nécessité absolue d'importer des directeurs et des spécialistes-clé pour remédier à la pénurie de compétences particulières.

RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS

RÉSUMÉ

On risque toujours d'exagérer ce qui est l'évidence même dans un exposé comme celui-ci. L'industrie du pétrole n'est pas une industrie à forte intensité de main-d'œuvre et a traditionnellement formé ses effectifs lorsqu'elle ne les trouvait pas sur le marché du travail. Nous espérons que d'autres ont pu fournir des données quantitatives sur les secteurs de la main-d'œuvre où les compétences sont limitées ou nulles.

Dans l'immédiat, nous sommes préoccupés par la croissance limitée de la population naturelle au Canada, l'éventualité d'une réduction de la migration vers l'Alberta et la réticence apparente du gouvernement fédéral à pallier la pénurie critique de main-d'œuvre hautement qualifiée par l'immigration. Les données démographiques du Canada, soit une population relativement restreinte de 24,000,000 d'habitants répartis sur une vaste étendue géographique, la population naturelle n'augmentant pas ou peu, donnent fortement à penser que l'importation de travailleurs qualifiés doit se poursuivre tant que nous aurons les moyens de les attirer au Canada. Il est possible qu'il y ait moins de chômeurs que les statistiques le donnent à penser et que la main-d'œuvre soit moins mobile que nous l'espérons.

L'Alberta, dont la population n'est que de 2 millions d'habitants et dont le taux de croissance du PNB réel est le plus élevé au Canada, est plus vulnérable que toute autre province.

L'industrie du pétrole en Alberta (dont le monde des affaires et la course à la main-d'œuvre se situent davantage au niveau international que national) souffre d'une pénurie aiguë de ressources humaines lui permettant de mener à bien les projets ambitieux de prospection et de production qui doivent conduire le Canada vers l'autonomie en matière de production de pétrole brut d'origine traditionnelle ou synthétique.

Nous nous sommes surtout penchés sur les prévisions en matière d'offre et de demande de main-d'œuvre hautement qualifiée. Nous pensons que la situation des ingénieurs canadiens est véritablement critique. Cette préoccupation ne porte pas seulement sur la pénurie réelle d'ingénieurs mais également sur les effets secondaires de cette pénurie. Nous pouvons peut-être nous permettre de citer les faits suivants à ce propos:

D'après une étude effectuée récemment par le Conseil canadien des ingénieurs professionnels, le taux de chômage parmi les ingénieurs au Canada s'élève à 0,4%. Ce plein emploi, pour ne pas dire ce suremploi, auquel vient s'ajouter une baisse de l'offre de main-d'œuvre se traduit par une augmentation massive des salaires et accroît les changements d'emploi improductifs. Entre 1979 et 1980, le salaire d'un ingénieur récemment diplômé s'est accru d'environ 25%, des entreprises moyennes voulant «acheter» les talents en offrant des salaires plus élevés, des primes et des avantages en nature sans précédent. Si la plupart des grosses entreprises ne seront pas, à court terme, atteintes gravement par cette concurrence, il n'en reste pas moins qu'elle a eu pour effet de faire grimper les salaires de tous les employés de cette industrie et d'exercer d'énormes pressions sur les petites entreprises canadiennes à forte densité de main-d'œuvre qui se livrent concurrence pour obtenir ces employés. Le roulement accéléré des ingénieurs d'industrie, constamment harcelés par des offres mirifiques, réduit la productivité à une époque où elle devrait s'améliorer et nuit aux programmes internes de formation.

Les hausses de salaires et la pénurie de main-d'œuvre créent également des problèmes graves en ce qui concerne notre système d'enseignement post-secondaire. Les facultés risquent de constater qu'elles ne peuvent concurrencer les hausses rapides des salaires offerts dans l'industrie et qu'elles ne peuvent remplacer les professeurs par un personnel compétent. Si cette situation devait se poursuivre, le nombre de nos diplômés serait de nouveau réduit.

EXEMPLE: Le directeur des programmes techniques à l'institut SAIT, M. R. G. Miller, nous a informé, que le cours sur les techniques pétrolières ne compte que deux professeurs à plein temps alors qu'ils sont six normalement. L'institut n'a pu poursuivre les cours qu'en utilisant des professeurs à temps partiel recrutés dans l'industrie privée et en donnant un certain nombre de cours le soir. Sur les quatre postes vacants, un poste est à pourvoir depuis deux ans et les trois autres sont dus à des démislsions données en 1979.

Le doyen d'une faculté d'ingénierie, M. Barton, craint, bien que son effectif soit au complet, que l'offre potentielle de professeurs en ingénierie rediminue car les étudiants ne poursuivent pas leurs études. Compte tenu des salaires offerts par l'industrie aux bacheliers, la plupart préfèrent travailler au lieu de continuer leurs études.

Mes associés de la société Alsands ont exprimé leur souci ou peut-être leur optimisme, pourrait-on mieux dire, d'acquérir la main-d'œuvre spécialisée nécessaire à la construction des mineurs projets canadiens.

Nous avons résumé nos préoccupations dans un document joint à cet exposé et c'est avec plaisir que nous vous apporterons tout renseignement complémentaire. Voici ce que nous recommandons:

1. Les quotas d'«importation» arbitraires imposés aux ingénieurs de l'industrie du pétrole, aux géologues, aux géophysiciens et aux informaticiens expérimentés devraient être supprimés jusqu'en 1985, date à laquelle une étude devrait être effectuée pour déterminer si l'équilibre offre/demande nationale a été sensiblement modifié.

2. Les efforts déployés par l'industrie, les établissements d'enseignement et les gouvernements devraient être coordonnés afin de calculer l'offre et la demande de main-d'œuvre nécessaires à l'industrie canadienne. À cette fin, les modèles M.H.Q. et COFOR pourraient être améliorés en se penchant surtout sur la main-d'œuvre hautement qualifiée essentielle et en complétant les données en collaboration avec des représentants de l'industrie et des universités.

PIÈCE JOINTE

Résumé des sujets de préoccupation—Présentation de la Canadian Petroleum Association au Groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80

. Le Canada ne pourra atteindre son objectif d'autonomie en matière d'énergie dans les années 80 que si l'industrie dispose des ressources humaines nécessaires pour mener à bien les projets ambitieux de prospection et de production requis.

. Selon les projections démographiques, le taux de croissance de la population naturelle sera nul et au cours des deux dernières années, l'immigration a été négligeable.

. L'Alberta, centre des activités de prospection et de productin du pétrole, n'a pu répondre aux offres d'emploi que grâce à une migration importante entre les provinces. Il se peut que ce ne soit plus le cas dans les années 80.

. Des contraintes insensées imposées à «l'importation» de personnel professionnel et technique de l'industrie du pétrole, en vue de compenser la pénurie à court terme sur le plan national, nuiront à l'industrie, provoqueront une hausse des salaires et des traitements injustifiée et augmenteront les changements d'emploi improductifs.

. Une planification à long terme, qui coordonnerait le nombre d'immigrants avec le personnel technique et professionnel sortant des institutions post-secondaires, brille par son absence.

. Le nombre d'ingénieurs et de géologues sortant actuellement des écoles ne suffiront pas à répondre à la demande de l'industrie canadienne dans un avenir prévisible. Nos universités subissent peut-être des pressions pour *diminuer* les inscriptions dans toutes les disciplines en raison de la réduction relative du nombre des 19 à 25 ans.

. L'industrie du pétrole et de l'énergie n'est pas une industrie à forte intensité de main-d'œuvre et les besoins en main-d'œuvre technique nécessaires aux immenses projets d'exploitation prévus ne pourront, à court terme, être satisfaits en déplaçant la main-d'œuvre canadienne ou en formant les chômeurs. On ne peut former les jeunes ingénieurs qu'en recrutant des ingénieurs et des géologues expérimentés qui ne sont peut-être disponibles qu'à l'étranger.

. L'industrie consacre, et consacrera à l'avenir, un temps et des fonds considérables à la formation et au perfectionnement des travailleurs canadiens. Ces programmes devraient compléter, et non remplacer, l'«importation» à court terme de personnel technique et professionnel expérimenté.

APPENDICE «EMPL-4»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

PAR M. SYD MINUK

CALGARY (ALBERTA) CANADA

OCTOBRE 1980

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE

INTRODUCTION

ALBERTA

DISCUSSION

RECOMMENDATIONS

RÉFÉRENCES
APPENDICE

A. Études supérieures et formation professionnelle en Alberta—Organigramme
B. Thèmes de discussion pour des cours d'initiation à la vie professionnelle

PRÉFACE

Comme la plupart d'entre nous font partie de la population active pendant 40 ans ou plus, il est assez évident que le travail occupe une place de premier plan dans notre vie et notre société. Mais pourquoi travaille-t-on? On travaille d'abord pour produire les biens et les services dont la société a besoin, mais aussi pour satisfaire ses propres besoins économiques, sociaux et psychologiques. Il est inutile d'insister sur les fins économiques, si ce n'est pour rappeler qu'on ne donne pas du travail une définition complète et adéquate en le réduisant à la seule quête du gain. Cette définition ne s'applique pas, par exemple, à la mère de famille qui travaille sans être directement rémunérée, et ne vaut pas non plus dans le cas des personnes qui continuent à travailler, même si elles n'en ont plus besoin financièrement.

Le milieu de travail fournit un cadre propice à l'établissement de relations: dans l'Amérique industrialisée, c'est la profession du père qui a le plus influé sur le style de vie de la famille. Les relations qui se nouent au travail, individuellement ou en groupes officiels ou informels, donnent à chacun la possibilité d'être reconnu, respecté et admiré—ou rejeté—par ses collègues. Le travail est pour les uns source d'épanouissement, pour les autres, au contraire, il est source de conflits, de ressentiment et d'ennui.

La plupart des études consacrées au travail insistent sur des facteurs d'ordre économique et social, et n'accordent que peu d'attention aux dimensions personnelles de celui-ci. Les recherches révèlent pourtant que le travail joue un rôle psychologique crucial et unique dans l'acquisition du sentiment de valeur personnelle, de l'identité et du sens de l'ordre (HEW, 1973). C'est au travail, en effet, que chacun s'évalue, que les autres nous évaluent et que chacun fait des efforts considérables pour éviter les échecs susceptibles de le diminuer à ses propres yeux. Ceux qui n'atteignent pas leurs objectifs personnels ou qui ne sont pas à la hauteur de la situation risquent de se sentir dépréciés. Surtout que le succès ou l'échec au travail influencent en général la perception de sa propre valeur humaine. Malgré toutes les possibilités de défis, d'enrichissement et de développement personnels qu'un milieu de travail peut leur offrir, c'est chez les diplômés d'études collégiales que la satisfaction au travail accuse la plus forte baisse, phénomène également observable dans certains emplois liés à l'exercice des professions libérales (Walfish, 1979). Les recherches centrées sur les répercussions concrètes de l'attitude à l'égard du travail indiquent que l'insatisfaction au travail peut engendrer divers maux: maladies cardiaques, anxiété, dépression, absentéisme, changement continuel d'emploi et retraite prématurée (Burstein et al., 1975).

Il est sans doute vrai que le travail cause parfois des tensions, mais il est aussi vrai que l'absence de travail peut être encore plus pénible. Cherchant à établir ce qu'on sait sur les relations entre perte d'emploi et mauvaise santé, McLean (1979) a constaté l'existence d'une correlation étonnante entre maladies mentales et chômage. L'emploi auquel on s'identifie ou le groupe de travail que l'on nomme sien ont une fonction symbolique qui occupe une des premières places dans notre échelle de valeurs et de besoins. Lorsque cette fonction est menacée, le travailleur et sa famille sont vraiment plongés dans le désarroi. On a effectivement établi qu'il existe une relation entre taux de chômage élevé et première admission dans les hôpitaux psychiatriques (Bresner, 1973). Le chômage cause des ravages psychologiques: les prestataires d'aide sociale ont, par exemple, tendance à se déprécier et se considèrent comme «des nullités anonymes». Les personnes retraitées, elles, souffrent souvent d'une perte cruciale d'identité, parce que leur style de vie, leur tonus mental et leur situation familiale étaient étroitement liés à leur travail. Privées de leur travail, ces personnes peuvent se sentir déracinées, perdre leur dynamisme; elles risquent même la dissociation mentale (HEW, 1973). Les recherches ont établi que les personnes qui sont longtemps en chômage passent de l'optimisme au pessimisme et finalement au fatalisme. Et les enfants des chômeurs réussissent moins bien à l'école que ceux dont les parents travaillent régulièrement, et ont eux-mêmes tendance à alimenter le cycle du chômage.

Cette attention portée à l'individu et aux forces qui agissent sur ses valeurs et besoins en vue de son bien-être psychologique, transformera peut-être la nature du travail au Canada dans les années 80.

INTRODUCTION

Les économistes et les éducateurs ont établi, preuves à l'appui, que la scolarisation favorise productivité et les progrès dans la vie sociale, politique et économique. Les coûts de l'éducation—quelle qu'elle soit—sont en réalité un investissement dans le développement des ressources humaines. Les analyses coûts—avantages sur l'éducation ont maintes fois prouvé qu'il est économiquement rentable pour l'individu et la société d'investir dans ce domaine. Selon Katzell et ses collaborateurs (1977), de tous les aspects d'une politique du personnel (salaires, conception des tâches, recrutement et sélection) c'est toujours la formation qui a la meilleure influence sur la productivité. Or la capacité de gain, les perspectives de carrière, la sécurité d'emploi, le statut social et la satisfaction au travail des travailleurs dépendent en grande mesure de leur scolarité et de leurs qualifications professionnelles (Adams et al., 1979).

Même si emploi, scolarité et formation semblent étroitement reliés, plusieurs facteurs problématiques pourraient avoir des conséquences sur l'emploi dans les années 80. D'abord, c'est un lieu commun d'affirmer que nous subissons une rapide évolution technique et sociale. Les statistiques suivantes révèlent l'étonnante portée de ce phénomène:

—50% de la population active gagne sa vie dans des industries qui n'existaient pas lorsque le pays a été créé,

—1/3 des articles dans les supermarchés n'existaient pas il y a 12 ans;

—75% des personnes qui travailleront dans l'industrie dans 12 ans produiront des articles dont on n'a même pas l'idée aujourd'hui;

—90% de tous les scientifiques sont nos contemporains;

—les connaissances nouvelles dont font état articles et journaux scientifiques doublent tous les 15 ans,

—la moitié de l'énergie consommée au cours des 2 000 dernières années l'a été depuis 100 ans,

—87% de tous les nouveaux emplois au Canada depuis 1950 ont été créés dans le secteur tertiaire des services communautaires et personnels, et représentent plus de 40% de l'ensemble de l'emploi et de la croissance,

—depuis 1976, les emplois de cols blancs totalisent la moitié des emplois dans l'économie,

—la population urbaine mondiale doublera d'ici 11 ans,

—selon les prévisions, l'Alberta aura, en 2006, deux fois plus d'habitants qu'en 1979.

Ces changements se sont répercutés sur le travail et la population active, forçant l'homme et la machine, l'employeur et l'employé, la société et le citoyen à établir de nouvelles relations qui continueront à évoluer, puisque nous sommes au seuil d'une autre période d'expansion des découvertes.

Deuxièmement, la population active et la législation ont également subi d'importantes modifications. Depuis quelques années par exemple, la main-d'œuvre décline dans le secteur agricole, mais connaît une forte hausse dans le secteur tertiaire; il y a de plus en plus de cols blancs et le nombre des femmes actives, seules ou mariées, s'accroît rapidement. Les politiques fédérales ont recommandé que, pour les programmes parrainés par le gouvernement, on mette l'accent sur la formation professionnelle en cours d'emploi plutôt que sur celle dispensée dans des établissements. Le peu d'efforts de l'industrie en ce sens révèle cependant que celle-ci hésite à emboîter le pas. Une enquête nationale a établi que les programmes de formation professionnelle canadiens offrent trop peu de choix à trop peu de gens, comme les données suivantes l'attestent:

—de 27 à 32% seulement des entreprises avaient une politique ou un programme de formation et de développement pendant les heures normales de travail;

—les programmes de formation étaient plus fréquents dans les grandes entreprises que dans les petites;

—55% des employés dont l'entreprise avait des programmes de formation étaient régis par une convention collective;

—15,1% seulement des employés questionnés ont déclaré avoir reçu une formation;

—les cadres, les professionnels et les gestionnaires (30,2%) étaient les plus susceptibles de recevoir une formation contrairement aux employés de bureau (19.8%);

—le nombre moyen de jours de formation offerts, par stagiaire, était de sept.

—59% des stagiaires étaient âgés de 26 à 34 ans. (Adams et al., 1979).

ALBERTA

Un grand nombre de ces facteurs nationaux se retrouvent, dans une mesure plus ou moins grande, en Alberta. Le taux d'emploi a augmenté au rythme de 5,4% par an, de 1971 à 1979, ce qui représente une augmentation, en chiffre absolus, de 643 317 à 914 876 emplois pour la période retenue (AEM, 1980). Au cours des prochaines années, l'Alberta aura besoin d'un apport net de 47 000 employés par an pour répondre à ses besoins en main-d'œuvre, en supposant que les relations fédérales-provinciales n'entravent pas les mégaprojets prévus. Les secteurs d'emplois qui devraient enregistrer une croissance pendant les années 80 en Alberta. sont notamment les finances, l'assurance, l'immobilier, les services communautaires et les services personnels. Il y aura une forte demande de gestionnaires, de professionnels et de main-d'œuvre qualifiée dans les domaines techniques et dans les métiers. Comme on accorde de plus en plus d'importance à la recherche et au développement dans la province, il est à prévoir que la demande d'un personnel hautement qualifié monte en flèche.

D'un autre côté, selon une enquête récente effectuée par le Conseil économique du Canada, c'est l'Alberta qui connaît la plus grave pénurie de main-d'œuvre au Canada. Les cols bleus les plus spécialisés (fabrication, réparation et entretien d'équipement) posent des problèmes critiques et il existe aussi une grave pénurie d'ingénieurs et de techniciens. Plus de 70% des sociétés interrogées ont déploré le manque de personnel; 60% d'entre elles ne pensent pas que cette pénurie se résorbera avant le milieu des années 80. Les entreprises les plus durement frappées sont celles qui comptent moins de 50 employés.

Ce besoin d'une main-d'œuvre hautement qualifiée n'est pas nouveau en Alberta, où le nombre de travailleurs spécialisés est passé de 52.9% en 1971 à 57.8% en 1978.

L'Alberta s'efforce de satisfaire ses besoins en main-d'œuvre par son système d'éducation qui relève de deux ministères: toutes les écoles publiques, séparées et privées, de la maternelle à la 12e année, sont du ressort de l'*Alberta Education*, tandis que la direction des Études supérieures de la formation professionnelle (ESFP) dirige et coordonne tous les services éducatifs et d'emploi destinés aux adultes (Voir l'organigramme à l'Appendice A). Ces derniers services qui forment la section de la main-d'œuvre de l'ESFP servent d'intermédiaire entre le gouvernement fédéral et l'industrie albertaine. Dans le cadre des programmes de formation professionnelle Canada-Alberta, administrés par diverses directions ainsi que par les Centres locaux d'emploi du Canada (CEC), on cherche à communiquer avec les entreprises pour inventorier leurs besoins en main-d'œuvre, à évaluer les programmes de formation élaborés par les employeurs, à surveiller les contrats et à évaluer l'efficacité des cours de formation pour les employés (Voir l'Appendice A: organigramme des ESFP). Les gouvernements fédéral et provincial se partagent par moitié les frais de ces programmes.

Les services éducatif et de formation des ESFP comprennent quatre secteurs d'établissements distincts, qui ont chacun un rôle bien précis et satisfont aux besoins multiples des adultes. Ce sont: les collèges publics et privés, les instituts techniques, les universités et les établissements administrés par la province et appelés Centres de formation professionnelle de l'Alberta (CFPA) ou Centres communautaires de formation professionnelle (CCP). Notre mémoire ne traitera que de ces deux catégories de centres qui offrent des programmes de formation du CEC. Il existe, à l'heure actuelle, quatre CFPA (deux urbains, deux ruraux) et un réseau de petits CCFP dans les régions du nord. Leur fonction essentielle est de donner aux résidents adultes qui sont sous employés, en chômage ou désavantagés socialement, économiquement, physiquement ou géographiquement, la possibilité de poursuivre leurs études. Ces

établissements offrent toute une gamme de programmes, notamment: 1) cours de rattrapage 2) formation commerciale, 3) cours préparatoires à l'emploi 4) cours d'aide-infirmier(ère), 5) anglais, langue seconde. Les inscriptions vont d'environ 400 dans les CFPA ruraux à 1 200 dans les centres urbains. Mentionnons les résultats d'une étude portant sur les établissements de formation professionnelle de l'Alberta et qui sont l'envers des critiques soulevées contre les programmes susmentionnés.

Ce printemps, on s'est remis en communication avec un échantillon aléatoire (N = 874) des diplômés de 1978 sortis des CFPA et CCPC en 1978. Voici les principales conclusions de cette étude:

Caractéristiques d'emploi

(1) Environ 43% plus de personnes (579 comparativement à 406) avaient trouvé un emploi après avoir reçu une formation;

(2) 60% des diplômés qui étaient chômeurs avant de recevoir une formation ne l'étaient plus après celle-ci;

(3) Près de deux fois plus des diplômés (481 contre 247) avaient trouvé un emploi à plein temps après avoir suivi les cours.

(4) Le taux d'emploi des diplômés qui avaient été formés dans un établissement urbain étaient plus élevé que celui des diplômés d'établissements ruraux (75% et 66,5% respectivement).

(5) Les stagiaires dont le niveau de scolarité était plus élevé avant la formation ont eu moins de difficultés à se trouver de l'emploi après celle-ci que ceux dont la scolarité était moins avancée (9 ans ou moins).

(6) Les diplômés chômeurs ou employés différaient peu quant au sexe, l'état civil, au nombre de personnes à charge ou à l'organisme de parrainage.

(7) L'emploi obtenu après la formation exigeait des compétences plus élevées (personnel de bureau et médical) qu'auparavant (ventes et services).

(8) Les personnes en chômage après avoir reçu une formation professionnelle ont surtout invoqué les raison suivantes: a) emplois existants dans les régions surtout rurales b) responsabilités familiales, ou c) manque d'expérience de travail—surtout dans les centres urbains.

Caractéristiques financières

(1) Soixante-dix-huit (53%) des 147 diplômés qui touchaient les prestations d'aide sociale avant leur formation ont trouvé du travail et ne recevaient probablement plus de prestations.

(2) Six cent quatre-vingt-six stagiaires (83%) ont reçu de l'aide pendant leur formation; 272 d'entre eux (30%) ont obtenu un soutien financier du fédéral sous forme d'allocations de formation ou d'assurance-chômage.

Caractéristiques du programme de formation

(1) Un plus grand pourcentage de diplômés des programmes de formation pour le travail de bureau et les emplois connexes et dans le domaine de la santé étaient employés que ceux des programmes de perfectionnement.

(2) La plupart des diplômés ont déclaré que la formation qu'ils avaient reçue les avaient bien préparés à leur emploi (42%); 30% d'entre eux ont dit qu'ils avaient été très bien préparés.

On peut déduire de ces données que ces programmes ont entraîné une foule d'avantages économique, sociaux et psychologique. On peut dire essentiellement que le chômage a diminué, que le nombre de prestataires d'aide sociale est moins grand et que les diplômés occupent non plus des emplois saisonniers et à temps partiel d'ouvriers moins qualifiés, mais des emplois à temps plein et plus stables. Notons d'abord que le gouvernement y réalise une double économie: réduction des dépenses affectées aux indemnités et augmentation des recettes provenant de l'impôt sur le revenu des diplômés qui touchent un meilleur salaire. Du point de vue sociologique, il est à prévoir que les diplômés sortiront du cercle infernal de la pauvreté, mèneront une vie plus aisée et que leurs enfants auront de meilleures chances

qu'eux dans la vie. Enfin, l'amélioration des perspectives d'emploi ne peut que réhausser chez les diplômés le sentiment de leur propre valeur et devrait les aider à se faire une meilleure opinion d'eux-mêmes, ce qui contribueà leur bien-être psychologique. Ces employés diplômés peuvent maintenant participer au progrès économique de notre région, qui repose en grande partie sur la qualité et la quantité de la population active.

DISCUSSION

Les facteurs nationaux et provinciaux mentionnés plus haut auront une profonde incidence sur les politiques et pratiques futures des secteurs public et privé en matière du développement des ressources humaines. Point n'est besoin d'être un économiste du travail pour prédire que pendant les années 80, l'Alberta aura besoin de main-d'œuvre administrative, professionnelle, technique, spécialisée et de services, à cause de la croissance générée par la mise en valeur de ses ressources. Comme il nous faudra trouver 47 000 nouveaux travailleurs au cours des prochaines années, notre problème n'est pas de créer de nouveaux emplois, mais de former des travailleurs qualifiés qui répondent à la demande du marché. Cette croissance est paradoxalement liée à une ressource en voie d'épuisement. Par ailleurs, l'expansion de l'industrie secondaire devient nécessaire pour assurer du travail dans un avenir plus éloigné.

Il ne sera pas difficile d'attirer les travailleurs en Alberta; ce sont bien plutôt leurs compétences et la satisfaction qu'ils retireront de leur travail qui doit nous préoccuper. Cette recherche de travailleurs qualifiés a conduit l'industrie et les responsables de l'éducation à se concerter sur les techniques de formation, les facteurs de motivation, la façon dont les adultes se perfectionnent et sur d'autres aspects connexes du développement du potentiel humain. L'industrie a même dans une certaine mesure, mis sur pied un système important de formation, comprenant des cours, un programme et des enseignants et qui utilisent surtout ses propres installations. Il est certain que les programmes de formation que dispensent les CFPA sont nécessaires pour l'acquisition des qualifications et de la scolarité de base. Mais comment partager les responsabilités entre formation scolaire et formation dans l'industrie? Si les enseignants professionnels et ceux de l'industrie collaboraient plus étroitement, arriverait-on à améliorer la motivation des étudiants, les techniques d'apprentissage et à utiliser la nouvelle technologie?

Si on tient compte des changements et de leurs répercussions, il devient urgent de renouveler et d'élargir les rôles, les processus de prise de décisions et les structures des programmes de formation afin qu'ils répondent aux besoins de l'industrie et à ceux des travailleurs. Le gouvernement pourrait assumer un rôle de leadership en ce domaine s'il veillait à ce que des relations efficaces s'établissent entre le monde de l'éducation et l'industrie, en ce qui concerne la formation de la main-d'œuvre pour l'avenir. Si on parvenait à intégrer les programmes, il serait plus facile de les adapter aux dimensions économiques, sociales, psychologiques et techniques d'une évolution rapide.

Les rôles: En ce qui concerne les rôles, les responsables gouvernementaux pourraient fixer les objectifs nationaux et régionaux en se fondant sur une évaluation des besoins. Le personnel des établissements d'enseignement et les usines existantes pourraient être mis à profit pour inculquer aux responsables de la formation les principes de l'androgogie. On prendrait ainsi l'initiative d'examiner les questions suivantes: conception du programme, caractéristiques et modes d'apprentissage des adultes, motivation, évaluations à caractère formateur et permettant une récapitulation et techniques des moniteurs. De cette façon, des enseignants expérimentés pourraient se concentrer sur «le contenant» tandis que les responsables des cours de formation s'occuperaient du «contenu»; l'enseignement dispensé serait moins démodé et les travailleurs seraient mieux préparés à envisager d'éventuels changements d'orientation dans la mesure où les emplois qui seront en demande dans vingt ans sont presque tous inexistants aujourd'hui.

Le gouvernement devrait songer à jouer le rôle de coordonnateur pour faciliter l'utilisation par l'industrie d'experts en éducation sur une base contractuelle. Il pourrait s'agir de contrats pour des cours à court ou à long terme, portant sur les qualifications professionnelles ou sur l'initiation à la vie professionnelle (Voir Appendice B).

Les processus de prise de décision: Ce genre de rôle de coordination nécessite la mise en place de nouveaux processus de prise de décision afin que nous devenions plus conscients de la variété des futurs possibles. Ces processus sont indispensables, dans la mesure où l'on veut éviter que l'appareil gouvernemental de prise de décision—qui n'a pas été conçu en fonction d'un milieu aussi diversifié, difficile à comprendre et à gérer que le nôtre—ne heurte les besoins fort divers et en évolution rapide de la société. Il faudra non seulement formuler de larges objectifs de formation pour les gouvernements et l'industrie, mais envisager la création d'un nouveau processus de prise de décision qui permettrait de réévaluer constamment les objectifs au rythme même du changement. Il faut mettre sur pied un processus qui se

modèle et se modifie lui-même et qui facilitera l'évaluation continuelle des problèmes importants, l'exploration de problèmes futurs et grâce auquel des solutions nouvelles pourraient continuellement être inventées, révisées et adoptées.

Un réseau de communication ouvert aux réactions—positives et négatives—entre population active, gouvernement et industrie est un des éléments inhérent de ce processus. Les décisions à court ou à long terme ayant un effet sur les besoins des individus et des organismes seraient ainsi prises à plusieurs. On recommande particulièrement l'utilisation des méthodes de planification et techniques de recherche futurologiques suivantes: planification des imprévus, évaluation par la «technique Delphi» et rétroaction par sondage.

L'évaluation des objectifs serait effectuée selon deux critères: (1) équité et (2) efficacité. Bien que la plupart des programmes de formation du gouvernement se veulent équitables (c'est-à-dire qu'ils cherchent à donner à des personnes désavantagées la possibilité d'améliorer leur état); l'industrie, elle, s'intéresse à l'efficacité, c'est-à-dire à des mesures qui produisent des résultats.

Les structures: Heureusement, une bonne part de l'appareil gouvernemental et des structures institutionnelles que requièrent ces rôles et processus existe déjà; il suffit de rajuster leurs orientation, fins ou mission pour satisfaire les besoins futurs. La coordination des unités de service de la main-d'œuvre intergouvernementale et des compétences des établissements d'enseignement d'une part, et des besoins de l'industrie d'autre part, permettrait d'établir un système de formation plus efficace. Des stimulants fiscaux et des subventions accordées conjointement par le fédéral et les provinces, encourageraient l'industrie et les établissements d'éducation à s'associer et à former une nouvelle équipe face au marché mouvant de l'emploi. L'opposition «formation à l'école», «formation en industrie» serait ainsi remplacée par «la formation avec l'industrie».

En ce qui concerne les structures, il serait sans doute utile de penser aux principales catégories ou étapes d'une formation qui prépare les adultes à une carrière ainsi qu'à la façon de les offrir pour chaque catégorie. Voici, dans les grandes lignes, ce que pourraient être ces étapes:

Étape préparatoire: Cette étape aurait pour objectif de donner aux adultes un niveau de formation qui leur permettrait, au minimum, d'entrer dans la population active. Elle incluerait la formation de base des adultes (FBA), les cours préparatoires à la vie active et les cours d'initiation à la vie professionnelle à l'intention de ceux qui sont chômeurs, sous-employés, non qualifiés et handicapés. Cette première étape serait essentiellement dispensée dans des établissements scolaires. Ce groupe profiterait aussi de programmes de formation coopératifs organisés conjointement avec les organismes communautaires ou commerciaux. Le personnel de placement des établissements d'enseignement et des Centres d'emploi du Canada aurait un rôle vital à jouer à cette étape.

Étape préliminaire: Il ne s'agit plus ici de faciliter simplement l'entrée sur le marché du travail, mais d'aider chaque travailleur à mettre son plan de carrière à jour. Les cours de cette étape seraient offerts dans les centres professionnels, les instituts techniques, et incluraient des programmes d'apprentissage, de travail-étude et de formation en cours d'emploi dans l'industrie.

Étape d'adaptation: Cette étape a pour objet de s'assurer que les travailleurs maintiennent des relations de travail satisfaisantes, de faciliter les changements d'orientation à mi-chemin de la vie et il donne une éducation permanente susceptible de maintenir chaque travailleur à un niveau de fonctionnement efficace (partout où les changements techniques sont rapides) et il prépare les travailleurs à prendre leur retraite. Ces cours pourraient être offerts par l'industrie ou par les établissements d'enseignement. On pourrait demander aux services provinciaux de la main-d'œuvre, aux programmes fédéraux de services consultatifs sur la main-d'œuvre et aux CEC de prévoir en collaboration avec les institutions de formation et l'industrie, de nouvelles possibilités d'emploi, une orientation professionnelle ou un recyclage. Ces étapes structurées pourraient être regroupées sous l'expression «éducation cyclique». Cette idée n'est pas neuve: certains auteurs préconisent même un système d'éducation dont les étapes s'imbriquent au lieu de se suivre comme à l'heure actuelle: école, travail, retraite. Selon cette idée, le travail et la

formation alternent, ce qui donne aux travailleurs la possibilité d'entamer une deuxième ou une troisième carrière. Cette formation ne serait entreprise qu'avec la collaboration de l'employeur.

Si on entend faire fonctionner ce système d'éducation cyclique, il faut que les services éducatifs soient suffisants, que la demande soit assez forte et que les intéressés aient les moyens de se les payer. L'offre de services existe grâce à la baisse des inscriptions scolaires, mais il se pourrait que la demande de formation cyclique ne soit pas assez forte en raison des politiques de formation et de développement pratiquées par l'industrie. L'expérience des pays européens peut ici être instructive et demande à être examinée. En voici quelques points saillants: 1) programme de formation à la gestion pour des représentants syndicaux qui sont tenus par la loi d'être membres de conseils d'administration, 2) formation professionnelle/technique pour faciliter les changements à mi-carrière et éducation permanente pour tenir les travailleurs au courant des rapides changements techniques, 3) amélioration du marché interne, 4) subventions du gouvernement à des travailleurs pour qu'ils obtiennent une formation «extérieure»; les employeurs embauchent du personnel de remplacement dans les groupes où le chômage est élevé (c'est-à-dire les moins de 25 ans), 5) impôts déduits à la source pour soutenir ceux qui sont en congé d'études, 6) cours de courte durée dans divers centres de formation professionnelle et 7) aux États-Unis, programmes sur la qualité de vie qui, par delà le cadre étroit de la formation à un emploi, cherchent à améliorer le fonctionnement général des affaires et à aider les travailleurs à trouver une satisfaction dans leur emploi.

RECOMMANDATIONS

Sur la base des facteurs, recherches et discussions énumérés ci-dessus, relatifs à la formation et à l'emploi dans les années 80, il est recommandé:

1) que les services et ministères des gouvernements fédéral et provinciaux soient coordonnés par un seul organisme et prennent des initiatives qui faciliteraient l'établissement de liens efficaces et équitables entre les établissements compétents de formation et l'industrie en vue de pallier la pénurie de main-d'œuvre spécialisée,

2) que, en dépit de l'article 93 de l'AANB, des mécanismes fédéral-provinciaux et interprovinciaux de coopération soient mis en œuvre pour l'élaboration d'objectifs nationaux et régionaux de formation relatifs à l'emploi, de programmes et de critères d'évaluation susceptibles d'amener les établissements scolaires et l'industrie à collaborer au cours de la nouvelle décennie,

3) que, sous réserve de la deuxième recommandation, un réseau interprovincial d'établissements post-secondaires soit mis sur pied afin de former une réserve de personnes qualifiées qui seraient déplacées vers des régions et industries où la demande est forte. La mise en place de ce réseau serait facilitée par des subventions à la formation sous forme de crédits d'impôt consentis à l'industrie hôte, par des allocations de formation du fédéral et des allocations de déplacement dans le cadre de programmes de mobilité de la main-d'œuvre assurés par les provinces et les Centres d'emploi du Canada,

4) que soient établis des liens de coopération travail-formation entre les instituts de formation et l'industrie pour les adultes à «l'étape préliminaire de leur carrière» et inscrits à des programmes de formation, grâce à l'introduction d'un horaire qui leur donne la possibilité de consacrer la moitié de leurs journées aux cours de FBA et l'autre moitié au travail. Ainsi, on formerait éventuellement la main-d'œuvre qualifiée dont le secteur tertiaire a besoin et on fournirait aux stagiaires le supplément de formation qui leur est indispensable.

5) qu'on étudie la possibilité d'établir des programmes travail-étude par lesquels de jeunes adultes «au début de leur carrière» inscrits dans les établissements de formation pourraient—combler, en cours de formation—les emplois techniques, paraprofessionnels et professionnels.

6) que soit étudiée la faisabilité de divers autres systèmes de formation cyclique, en réponse à la rapidité des changements techniques, au vieillissement rapide des compétences et aux changements d'orientation,

7) que les programmes de formation scolaire et industrielle (surtout ceux destinés aux gestionnaires), n'oublient pas les avantages sur le plan psychologique et pour l'organisation d'une attitude qui tienne compte des motivations des travailleurs. Cela conduirait à l'élaboration d'une théorie sur la façon d'augmenter la satisfaction au travail, et qui répondrait à des besoins d'un ordre plus élevé, comme par exemple la possibilité de participer à la prise de décision, la reconnaissance pour le travail accompli et la participation réelle à des activités susceptibles d'augmenter l'efficacité de l'entreprise. Cette dernière en retirerait, entre autres, les avantages suivants: diminution de l'absentéisme, taux de roulement moins élevé et paix sociale, autant de facteurs contribuant à augmenter la productivité. Les industries qui ont le plus besoin de programmes de leadership sont celles où une croissance rapide a provoqué une promotion accélérée d'individus qui ont peut-être une certaine expérience et une spécialisation technique mais n'ont aucune compétence administrative,

8) que les programmes de formation en industrie soient ouverts aux femmes, au personnel non administratif, aux travailleurs plus âgés ou plus jeunes, dans les petites et grandes entreprises,

9) que le fédéral et les provinces soutiennent financièrement les programmes établis conjointement par l'industrie et les établissements d'enseignement grâce à des subventions ramassées dans le cadre de programmes de déduction fiscale à la source et visant à soutenir le personnel en formation et de remplacement,

10) que des nouvelles méthodes de recyclage et de formation des femmes soient étudiées qui leur permettent d'entrer ou de revenir sur le marché du travail et qu'une attention spéciale soit donnée à l'emploi dans des postes autres que ceux des premiers niveaux de personnel de soutien à l'emploi à temps partiel et partagé aux horaires souples, à des responsabilités non traditionnelles pour les femmes,

11) que les gouvernements encouragent et parrainent des programmes de formation qui vont au-delà d'une étroite formation professionnelle, et qui donnent aux travailleurs des compétences et connaissances d'ordre général qui leurs seraient utiles au travail et ailleurs. Il faut se rendre compte qu'une société technique comme la nôtre a besoin de citoyens éclairés qui assurent la survie de notre régime démocratique.

RÉFÉRENCES

Alberta. Advanced Education and Manpower Planning Secretariat. *Demographic and manpower trends in Alberta: possible impact on advanced education system 1971-1988,* 1980.

Adams, R.J., Draper, P.M., Ducharme, C. *Education and working Canadians: report on the commission of inquiry on educational leave and productivity,* ministère des Approvisionnements et Services—Canada, 1979. N° du cat. L 35-1979/2 ISBN 0-662-10682-2.

Brenner, H.M. *Mental illness and the economy,* Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1973.

Burstein, M., Tienhaara, N., Hewson, P. et Warrender, B. *Canadian work values, findings of work ethic in a job satisfaction survey,* Main-d'œuvre et Immigration, Information Canada, Ottawa, 1975.

Katzell, R.A., Bienstock, P., Faerstein, P.H. *A guide to worker productivity experiments in the United States 1971-1975,* préparé pour Work in America Inc., New York: New York University Press, 1977.

McLean, A.A. *Work stress,* Don Mills, Ontario: Addison-Wesley Publishing Co., 1979.

W.E. Upjohn Institute for Employment Research, *Work in America,* Rapport du groupe de travail au secrétaire de la Santé, de l'Éducation et du Bien-être. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 1975.

Walfish, B. Job satisfaction declines in major aspects of work says Michigan study: All occupational groups included. *World of Work Report,* février 1979, (4) 2.

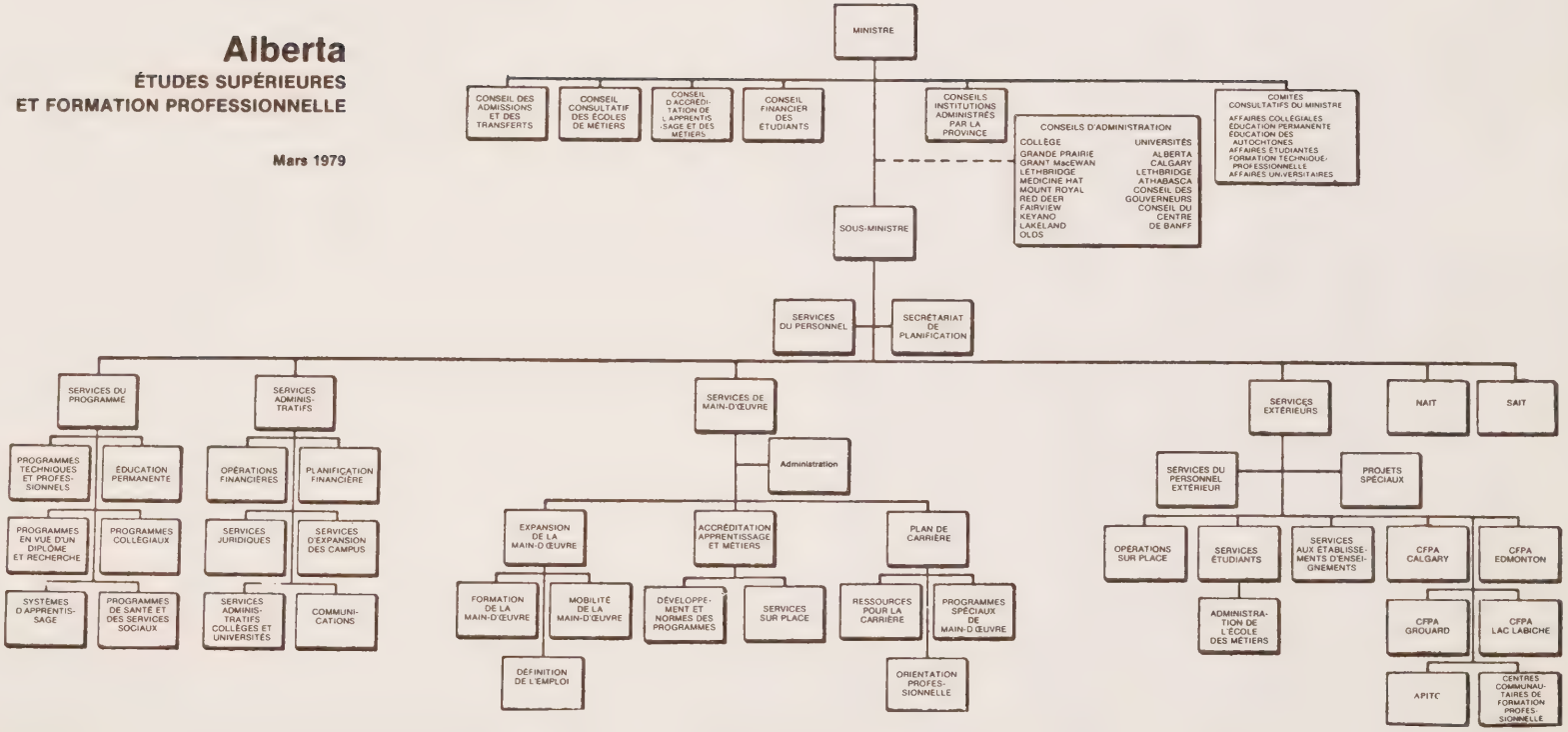
APPENDICE A

ORGANIGRAMME DES ÉTUDES SUPÉRIEURES ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ALBERTA

Alberta

ÉTUDES SUPÉRIEURES ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Mars 1979



APPENDICE B

THÈMES DE DISCUSSION POUR LES COURS D'INITIATION À LA VIE PROFESSIONNELLE

COURS D'INITIATION AU TRAVAIL PROFESSIONNEL

1. Le travail dans une organisation (structure et caractéristiques d'une organisation);

2. La compréhension de soi et des autres (comprendre le comportement humain, apprendre à interpréter son propre comportement et celui des autres);

3. La motivation pour le travail (capacité de trouver des motifs positifs d'effectuer un travail);

4. Les relations interpersonnelles (comprendre les idées et attitudes relatives aux relations interpersonnelles et application à des situations de travail);

5. Communication sur le lieu de travail (apprendre l'importance d'une communication efficace);

6. Savoir être créatif au travail (faire découvrir aux étudiants leurs capacités de création et en faire l'essai dans des situations de travail hypothétiques);

7. Autorité et responsabilité (comprendre les notions de pouvoir, d'autorité, d'influence et de responsabilité);

8. Savoir résoudre les problèmes (développer sa capacité de résoudre les problèmes et de prendre des décisions);

9. Savoir affronter les conflits inhérents au travail (être conscient des sources et des genres de conflits éventuels et savoir comment les affronter);

10. S'adapter aux changements au sein d'une organisation (techniques d'adaptation);

11. Le leadership (reconnaître la nécessité et comprendre le rôle du leadership dans les situations de travail);

12. Se préparer pour le futur (les perspectives futures du travail; développer la capacité de prévoir les changements de rôles au travail).

APPENDICE «EMPL-5»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AUC OMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80 PAR L'UNIVERSITÉ DE CALGARY

8 octobre 1980

P. J. Krueger
Vice-président des études

I Introduction

L'ordre de renvoi du Comité spécial met l'accent sur les pénuries de spécialistes, les possibilités d'y remédier au cours de la prochaine décennie et l'efficacité des programmes d'emploi du gouvernement fédéral. En conséquence, nous nous intéresserons principalement à ces trois sujets, particulièrement dans l'optique du secteur universitaire en Alberta.

Les perspectives nationales de l'enseignement supérieur sont restées dans l'ombre depuis au moins quinze ans, alors que certains problèmes régionaux ont mis les provinces, même l'Alberta, dans l'impossibilité de faire face aux besoins essentiels de la production et des marchés au Canada. Par exemple, si l'on veut que l'Alberta puisse s'accommoder de la croissance extraordinaire qu'elle va connaître, la nation toute entière devra envisager sérieusement la question des disponibilités de travailleurs spécialisés hautement qualifiés. Les universités ont tenté de relever le défi, mais il reste que bon nombre de facultés des universités de l'Alberta ont atteint les limites de leurs capacités. Par ailleurs, il convient d'affirmer d'emblée que les possibilités des universités en matière d'emploi ne sont pas celles d'un centre de formation de la main-d'œuvre. L'université de Calgary a pour objectif de participer à l'épanouissement des facultés des étudiants, particulièrement leurs facultés intellectuelles. Elle atteint son but dans la mesure où ses diplômés ont autant de savoir vivre que de possibilité d'assurer leur subsistance.

II. Les pénuries

Selon diverses prévisions, l'Alberta devra faire face chaque année à des pénuries de plusieurs milliers d'ingénieurs, de comptables, de chimistes, de géophysiciens et même de professeurs du secondaire; comme ne manqueront pas de le faire remarquer d'autres témoins comparaissant devant votre Comité, l'économie actuelle de l'Alberta est très exceptionnelle. Si les pénuries dans l'industrie du pétrole et du gaz posent déjà des difficultés énormes, il ne faut pas sousestimer le fait que la base traditionnellement agricole de l'Alberta et la diversification de l'industrie dans les secteurs de haute technologie, vont nécessiter un grand nombre de travailleurs hautement qualifiés. Par exemple, on s'attend à ce que l'Alberta Heritage Foundation for Medical Research donne lieu à un haut niveau de recherche médicale et à une industrie médicale auxiliaire, dont les besoins en travailleurs spécialisés sont imprévisibles.

L'enseignement de la gestion d'entreprise au Canada est insuffisant. Nos revers sur le terrain de la concurrence internationale ont été attribués en partie à la pénurie de gestionnaires qualifiés dans tous les secteurs de notre économie. Paradoxalement, on prétend que nous nous dirigeons vers une société de gestion et d'organisation. En Alberta, le secteur financier et les services devraient connaître une croissance plus forte que les autres secteurs. Ce paradoxe devrait suffir à faire ressortir la pénurie de personnel hautement qualifié. On a proposé que l'enseignement et la recherche en matière de gestion soient considérés comme une priorité nationale et qu'ils fassent l'objet d'une subvention exceptionnelle susceptible de faire augmenter le nombre des professeurs qualifiés et de multiplier les programmes de gestion dans l'ensemble du pays. Nous approuvons cette proposition; depuis des années, l'université de Calgary a favorisé le développement de l'enseignement de la gestion jusqu'aux limites des ressources disponibles.

Pendant un certain temps, la presse a mis l'accent sur le problème du sous-emploi des diplôméss d'université, répandant ainsi le mythe pernicieux. La campagne nationale de publicité du ministère de l'emploi et de l'immigration concernant le nouveau programme de technologie continue à répandre des mythes concernant la main-d'œuvre auprès des étudiants, des parents et des employeurs, dans des secteurs ou cette fausse information ne peut être démentie. Par exemple, le taux de chômage chez les diplômés d'université en Alberta est pratiquement nul; pourtant, il se pourrait que les meilleurs élèves des écoles situées en dehors des grandes villes l'ignorent et se laissent convaincre par les annonces du genre de celle (voir le document nº 1) qui affirme: «George est diplômé en biologie marine et chauffeur de taxi.» Au contraire, George devrait envisager de devenir professeur de sciences. Il y a actuellement pénurie de professeurs de sciences dans les écoles supérieures, et les prévisions récentes annoncent, pour l'Alberta, une pénurie générale pouvant atteindre 2,000 professeurs par an, pendant plusieurs années. L'Alberta a toujours importé une bonne partie des professeurs dont elle avait besoin, cependant, il est peu vraisemblable qu'elle puisse procéder à l'avenir à d'importants transferts dans ce domaine.

III. Pour faire face aux pénuries

Tout d'abord, reconnaissons que l'adaptation des programmes éducatifs aux possibilités ultérieures d'emploi est souvent inefficace. Par exemple, il faut environ 5,000 ingénieurs diplômés pour pourvoir 3,000 postes d'ingénieurs, car de nombreux jeunes ingénieurs diplômés prennent des emplois dans des activités autres que celle à laquelle s'adressait leur formation. De la même façon, les diplômés en anglais deviennent rédacteurs à la pige ou représentants. Il semble cependant que le problème du décalage entre la formation et l'emploi ne constitue pas un coût social important. Selon l'étude de Statistique Canada consacrée à la promotion de 1976 et publiée le mois dernier, 85% des diplômés d'université étaient satisfaits de leur emploi; au pire, ceux qui occupent un poste dans un secteur non directement relié à leur information universitaire sont à 70% satisfaits de leur sort.

La formation intégrée à l'enseignement coopérative, c'est-à-dire celle où l'expérience des entreprises ou des industries est intégrée aux programmes proposés aux étudiants, offre une autre possibilité de formation de main-d'œuvre spécialisée. On connaît l'exemple du programme intégré de l'université de Waterloo destiné aux ingénieurs. Des programmes semblables ont été mis au point pour les diplômés en philosophie, qui peuvent mettre à profit leur formation analytique dans la gestion d'entreprise. On rendrait un fier service aux étudiants et aux employeurs en multipliant les programmes intégrés grâce à un système de dégrèvements fiscaux ou à un programme de financement direct, peut-être par l'intermédiaire des conseils fédéraux de recherche.

Du point de vue de l'université, l'évolution des programmes proposés correspond à l'évolution des disciplines, à l'apparition de nouveaux domaines de connaissances et aux fluctuations de la demande sur le marché. Les universités proposent maintenant des programmes sensiblement différents de ceux d'il y a 10 ans, ainsi que des possibilités de participation qui n'existaient pas auparavant.

En résumé, les étudiants choisissent leur orientation en fonction des possibiités d'emploi et des avantages économiques qu'ils peuvent prévoir, les universités répondent à leurs souhaits et, dans certains cas, prennent des initiatives, notamment en élargissant la portée des programmes et le nombre des options et, finalement, le marché de l'emploi place les diplômés d'université hautement qualifiés dans des postes qui leur conviennent. Les trois phases de ce processus correspndent à trois types de préoccupations suscitées par les nombreuses pénuries dont nous avons parlé au début du présent mémoire.

IV. Les choix des étudiants

Pour commencer par le choix des études universitaires, nous avons remarqué avec inquiétude que le pourcentage des élèves du secondaire qui s'inscrivent dans les universités de l'Alberta a sensiblement diminué ces dernières années. Le rapport ci-joint, intitulé «Alberta Demographics and the Universities»*, examine les principales tendances qui se manifestent dans la participation à l'enseignement supérieur en Alberta. Il ne semble pas que les jeunes qui n'étudient pas dans les universités s'inscrivent dans les instituts techniques ou les écoles supérieures d'Alberta, et on peut donc en déduire qu'un bon nombre d'entre eux se laissent attirer par le marché du travail où ils occupent des emplois non spécialisés. Cette tendance nous semble néfaste pour deux raisons: d'une part, nous déplorons qu'un jeune puisse, de lui-même, limiter ses chances en s'attachant trop aux possibilités de moyen terme, au détriment des perspectives à long terme; d'autre part, le fait que les jeunes puissent ne pas relever les défis qui vont se poser pourrait avoir de graves conséquences pour l'ensemble de la nation. Par exemple, certains prétendront que le Canada a atteint les limites de ses possibilités quant aux candidats aux professions d'ingénieur et de géologue, alors qu'en réalité, lesdites possibilités ne sont exploitées qu'à 50%. En effet, nous n'intéressons pas suffisamment les jeunes femmes à ces secteurs d'activité. Il n'y a que 6% de jeunes femmes parmi les diplômés des écoles de génie. Il faudrait entreprendre un programme national de publicité pour encourager la participation féminine aux études en génie, en géologie et en géophysique. Ce programme devra, comme les mesures d'incitation dont il pourrait être assorti, viser un public féminin comprenant les élèves du secondaire; ses résultats n'apparaîtront que lentement, mais ils s'accumuleront au fil des ans.

Nous avons insisté sur le rôle des possibilités prévisibles d'emploi et de rémunération à propos de l'orientation choisie par les jeunes. Les innombrables offres d'emploi paraissant chaque fin de semaine dans les journaux locaux mettent en lumière aux yeux des jeunes les innombrables possibilités existant actuellement, alors qu'ils ont peut-être moins de facilité à concevoir l'utilité des études ou les perspectives que leur offrent les projets et les entreprises. Par exemple, on n'insiste pas suffisamment sur les possibilités de carrière qu'offre l'Alberta Heritage Foundation for Medical Research, la liquification du charbon, l'irrigation du sud de l'Alberta avec de l'eau de l'Arctique ou la mise en place d'une industrie biochimique de classe internationale.

Conscient de la nécessité de contrebalancer les considérations à court terme dans le choix des jeunes gens en fin d'études secondaires, et d'encourager particulièrement les élèves albertains les plus doués, le gouvernement de l'Alberta a récemment annoncé la création d'un fonds de scolarité de $100 millions destiné à favoriser la participation aux études supérieures. Cette initiative, unique au Canada, résulte en partie des propositions formulées par les universités, qui demandaient une mesure concrète susceptible de montrer aux jeunes que le gouvernement s'engageait vis-à-vis d'eux et de leur avenir. De la même façon, nous proposons qu'au delà du contrôle actuel exercé par le fédéral et les provinces sur l'aide aux étudiants, par exemple par le programme canadien de prêts aux étudiants, le gouvernement du Canada réévalue son orientation à long terme dans le domaine de la qualité de l'enseignement supérieur, et qu'il envisage la création d'un programme national de bourses d'études universitaires.

V. La conception des programmes

Nous avons à faire face à plusieurs problèmes fondamentaux dans l'éducation des programmes universitaires susceptibles de répondre aux prévisions à long terme des besoins en main-d'œuvre hautement qualifiée. Nous avons indiqué que l'enseignement supérieur n'est pas suffisamment lié aux conditions du marché de l'emploi. Cette inadéquation pose un grave dilemme dans la conception des programmes universitaires en fonction des besoins prévus en main-d'œuvre, mais le principal problème tient au fait qu'il n'existe pas de prévisions des besoins en main-d'œuvre qui soient véritablement fiables. Depuis plusieurs années, des organismes comme le Conseil national de recherches, le Comité de la main-d'œuvre du Conseil canadien des ingénieurs professionnels et le Conseil des services techniques, n'ont pas été en mesure de fournir des prévisions fiables concernant la demande en ingénieurs diplômés. Les modèles économétriques les plus simples sont inutilisables, car ils ne tiennent pas compte du rôle des ingénieurs dans l'industrie et dans les entreprises; une autre méthode de calcul, qui faisait intervenir les programmes d'immobilisations des sociétés dans l'estimation des besoins en ingénieurs, a également échoué. La formation des ingénieurs constitue un bon exemple du lien qui peut exister entre la formation supérieure et la planification en matière de main-d'œuvre, et il devrait inspirer ceux qui veulent être en mesure de faire face aux pénuries prévues de main-d'œuvre hautement qualifiée.

L'absence de données et d'informations justes et fiables constitue un obstacle majeur à la prévision ou à la planification des besoins de main-d'œuvre. Votre Comité va sans doute recueillir des opinions, des propositions et des faits intéressants concernant les besoins en main-d'œuvre hautement qualifiée. Cependant, on peut se demander si le gouvernement fédéral souhaite sérieusement déterminer les possibilités d'emploi pour les années 80, alors qu'il réduit les sources d'information systématique au lieu de constituer des systèmes viables de gestion de l'information destinée à la planification en matière de main-d'œuvre. Par exemple, les restrictions budgétaires de Statistique Canada traduisent une ignorance totale du lien essentiel qui existe entre l'enseignement supérieur et l'emploi. Comme vous le savez, Statistique Canada est tenu de fournir certaines données, notamment dans le domaine de l'économie. La méconnaissance du lien existant entre l'enseignement et l'économie aggrave encore l'impact des récentes propositions de restriction budgétaire dans un secteur comme l'enseignement supérieur, auquel le gouvernement fédéral semble accorder peu d'intérêt. Le fait de rassembler des montagnes de données en réponse à quelque prétendue crise ne peut fournir ni une descrpition satisfaisante des besoins et des possibilités, ni une base solide pour envisager un changement d'orientation.

VI. L'application des programmes

La progression entre l'orientation choisie par l'étudiant et sa participation à une main-d'œuvre hautement qualifiée nous a amenés au deuxième sujet du mandat du Comité, à savoir les méthodes permettant d'assurer une bonne formation de la main-d'œuvre. Mon propre point de vue va céder la place à celui d'un employeur de main-d'œuvre hautement qualifiée. Certains facteurs démographiques qui, dans d'autres provinces, ont eu des répercussions profondes sur les inscriptions universitaires et sur les possibilités de développement des universités, n'ont eu pratiquement aucun effet sur les universités albertaines. Il semble qu'il y ait eu une faible érosion du pouvoir d'achat global, du fait que les augmentations des subventions de fonctionnement ont été anéanties par l'inflation. Cependant, l'inflation évaluée en fonction de l'indice des prix à la consommation sousestime considérablement les pertes subies par les universités, qui doivent consacrer une grande partie de leur budget à l'impression de documents, à du matériel et, avant tout, à leur personnel. De plus, les possibilités qu'offrent actuellement l'industrie privée et les entreprises aggravent les difficultés que rencontrent les universités qui veulent attirer et retenir les professeurs susceptibles d'assurer les programmes qui permettront de faire face aux pénuries connues.

Les professeurs sont moins payés que la plupart des spécialistes ayant une qualification équivalente. En fait, le salaire de départ d'un professeur d'université équivaut au salaire de départ d'un titulaire de baccalauréat. Il est pratiquement impossible d'engager un spécialiste en informatique pour enseigner au niveau supérieur dans une ville qui recrute des informaticiens dans le monde entier. Il est pratiquement impossible d'engager un géologue ou un géophysicien pour enseigner au niveau supérieur dans une ville où l'on trouve l'une des plus fortes concentrations de géophysiciens au monde, et qui n'a pu fournir l'année dernière que la moitié des diplômés nécessaires. Il est pratiquement impossible d'engager un technicien en chimie dans une ville où les salaires dans le secteur technique sont les plus élevés à l'échelle nationale. Ces faits sont suffisamment significatifs. J'y ajouterai, cependant, que comme le marché local de l'emploi attire de plus en plus de professeurs de grande valeur en dehors de l'université, celle-ci peut difficilement assumer ses responsabilités. Nous demandons instamment au Comité d'envisager la possibilité de modifier la législation fédérale de façon à prévoir des mesures d'incitation susceptibles d'assurer le maintien d'un corps professoral de valeur au Canada.

VII. Le rôle du gouvernement fédéral

Finalement, venons-en au troisième point du mandat du Comité. Les programmes d'emploi du gouvernement fédéral qui ont une incidence sur l'enseignement universitaire sont naturellement en nombre limité. Les programmes d'emploi de la jeunesse, les services de main-d'œuvre du Canada et les programmes de ce genre sont qualitativement différents des programmes de formation organisés, par exemple, par le ministère de la main-d'œuvre. Cependant, certains aspects des programmes fédéraux ont une incidence sur les pénuries de main-d'œuvre universitaire, comme en témoignent les initiatives préliminaires fédérales visant à contre-balancer les pénuries de personnel scientifique et de recherche, notamment les Programmes de bourses de recherches, universitaires et les programmes de bourses de recherche pendant l'été (premier cycle), du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie. Ces programmes ouvrent des possibilités aux nouveaux diplômés et constituent un encouragement pour les candidats aux carrières scientifiques. En plus de ces bourses, il faudrait également récompenser les plus jeunes étudiants. Le gouvernement pourrait aussi envisager des dégrèvements d'impôt sur le revenu pour inciter les jeunes familles à épargner de façon à pouvoir assurer l'accès de leurs enfants à l'enseignement supérieur.

Il serait très souhaitable, actuellement, de réévaluer l'orientation du ministère de l'Immigration en vue de permettre l'installation au Canada de spécialistes résidant actuellement à l'étranger, qui pourraient satisfaire les besoins en main-d'œuvre à court terme. Il semble que le ministère d'État aux sciences et à la technologie et le ministère de l'Emploi et de l'Immigration ne soient pas d'accord sur l'orientation à prendre en matière d'immigration. Nous sommes favorables à toute mesure susceptible de contrer l'abaissement des quotas d'immigration appliquables aux chercheurs scientifiques et au personnel technique.

VIII. Conclusion

Les universités sont beaucoup plus que des centres de formation de main-d'œuvre. Le diplômé doit, dans la mesure du possible, être employé dans son secteur de spécialisation. Les employés de formation universitaire ont une faculté d'adaptation supérieure et réagissent plus rapidement à l'évolution de la demande.

En fonction du double rôle que nous assumons dans l'emploi et la formation de la main-d'œuvre qualifiée, nous avons abordé quelques questions d'envergure nationale. Nous avons formulé différentes propositions concernant les trois sujets du mandat du Comité. Compte tenu des pénuries qui frappent différents secteurs, nous approuvons la proposition voulant que la formation des gestionnaires devienne une priorité nationale et que l'on accorde des subventions pour augmenter le nombre des professeurs qualifiés et pour répandre les programmes de gestion dans l'ensemble du pays. Pour augmenter le nombre des candidats aux professions d'ingénieur et de géologue, nous avons recommandé un programme national de publicité qui encouragerait la participation féminine dans ces secteurs traditionnellement masculins. Nous avons également proposé un programme de bourses d'étude.

Face aux pénuries de main-d'œuvre prévues au cours de la prochaine décennie, nous proposons tout d'abord un système de dégrèvements fiscaux ou de subventions directes par l'intermédiaire des conseils fédéraux de recherche, de façon à favoriser l'expansion des programmes de formation intégrée qui permettront aux universités de profiter de l'expérience de l'industrie. L'importance de données et de renseignements complets dans toute planification de la politique en matière de main-d'œuvre nous incite à préconiser une réévaluation des restrictions budgétaires de Statistique Canada. Nous avons également prié le Comité d'examiner les lois fédérales qui pourraient être modifiées de façon à renforcer le corps professoral canadien.

Nous avons apprécié les excellentes initiatives fédérales du CRSNG et proposé une expansion des programmes de cet organisme, ainsi que des dégrèvements fiscaux susceptibles d'encourager l'épargne en vue d'études supérieures. Nous avons également préconisé la suppression des restrictions à l'immigration des chercheurs scientifiques et du personnel technique.

P. J. Krueger
Vice-président des études

Publicité parue dans le *Calgary Herald* le 30 septembre 1980.

GEORGE EST DIPLÔMÉ EN BIOLOGIE MARINE ET CHAUFFEUR DE TAXI

Les diplômés en sciences et en technologie comme George sont précieux; ce sont des jeunes gens enthousiastes qui devraient nous aider à forger l'avenir. Leur esprit innovateur pourrait être employé dans des travaux de recherche et de développement dont nous avons besoin dans les secteurs énergétique et environnemental, de façon à rendre l'industrie canadienne plus efficace et plus compétitive.

Nous ne pouvons nous permettre d'attendre.

Les sociétés privées, les individus, les associations, les instituts de recherche et les organismes communautaires peuvent nous aider à mettre en place des projets qui assureront l'avenir du Canada tout en faisant travailler des personnes qualifiées dans leur domaine de spécialisation. Le gouvernement canadien est prêt à verser $1 250 par mois (pour un maximum de 12 mois), qui viendront s'ajouter au salaire des diplômés d'universités, des collèges communautaires qui auront les qualifications nécessaires pour participer à ces projets, et qui, jusqu'à maintenant, n'ont pas réussi à trouver un emploi dans leur domaine de spécialisation.

Renseignez-vous auprès des services d'Emploi d'Immigration Canada sur notre nouveau programme d'emploi dans la technologie.

Vous connaissez notre point de vue. Faites-nous connaître le vôtre.

APPENDICE «EMPL-6»

Perspectives d'emploi pour les années 80

Introduction

Les années 80 et, en fait, les deux prochaines décennies jusqu'à la fin du siècle, seront dominées par une demande anormalement forte de main-d'œuvre hautement qualifiée. Les facteurs qui suscitent cette demande et la maintiendront naissent du désir de tous les Nord-Américains de préserver et, dans la mesure du possible, d'accroître leur niveau de vie actuel, fondé sur l'ample utilisation d'une énergie peu coûteuse. Il se peut que la crise réelle en ce qui concerne les sources d'énergie traditionnelles ne se matérialise pas avant plusieurs décennies, mais l'épuisement des réserves de pétrole exploitées jusqu'ici et l'instabilité politique dans un bon nombre de régions productrices feront que les tendances de la dernière décennie, à savoir la hausse des coûts de l'énergie et une dépendance moindre des importations, nous conduiront vers l'indépendance énergétique et nous obligerait à l'économiser de plus en plus dans ce secteur. Nous essaierons, en même temps, de réduire au minimum les effets néfastes d'une mauvaise utilisation de l'énergie, dont nous prenons réellement conscience.

Le recours plus grand à nos propres sources d'énergie, une meilleure utilisation des ressources et la réduction au minimum des répercussions écologiques sont trois domaines à forte intensité technique. Trois exemples parmi de nombreux autres bien connus suffiront à le justifier. Une usine de traitement des sables bitumineux pour exploiter ce qu'on retire en creusant quelques trous dans le sol de l'Arabie Saoudite coûte entre $6 et 8 milliards. L'automobile moderne, sous l'impact d'une triple campagne visant à la rendre de plus en plus économique, à en diminuer les émissions toxiques et à la rendre plus sûre, est un véhicule énormément plus complexe que celui qui l'a précédé il y a dix ans. Les progrès réalisés dans les télécommunications à grande portée et à large bande qui nous offrent la promesse d'atténuer la nécessité physique de nous déplacer et d'acheminer nos informations impliquent des apports technologiques dont la complexité et l'étendue n'auraient pu être prévues il y a dix ans.

Besoins en main-d'œuvre

Les besoins en main-d'œuvre pour relever ces défis seront énormes. Même à une époque où l'énergie provenait de sources peu coûteuses, les besoins nord-américains en ingénieurs techniques n'ont cessé de croître à un rythme de 5.5% par an au cours des huit premières décennies du siècle actuel. Le taux de croissance au cours des deux décennies restantes sera assurément plus élevé. Tout aussi urgente sera la demande en personnel de soutien, en techniciens très spécialisés et en hommes de métier. Les soudeurs de tuyaux, les ajusteurs, les électriciens, les plombiers, etc. sont très recherchés; quant aux techniciens qui peuvent programmer, entretenir et utiliser notre matériel perfectionné d'ordinateur et de télécommande, la pénurie est encore plus grande. Si j'insiste ici sur la formation d'ingénieurs professionnels, ce n'est pas que j'ignore le besoin urgent que nous avons de ces autres ressources humaines. C'est plutôt que je m'en préoccupe directement en tant que doyen d'une faculté de génie, d'autant plus qu'il faut longtemps pour former un ingénieur professionnel.

Il est bien connu que la formation théorique d'un ingénieur professionnel exige un programme universitaire intensif d'une durée de 4 ans. Ce qu'on sait moins, c'est qu'avant d'accéder au statut de professionnel, un ingénieur diplômé doit acquérir une expérience satisfaisante en travaillant pendant deux années comme ingénieur-stagiaire. Il faut donc au moins six ans après son inscription à un programme de génie pour qu'un ingénieur puisse répondre à nos besoins sur le plan professionnel. Ceux qui atteindront ce niveau en 1986 viennent donc tout juste d'entrer à l'université.

Voila pour ce qui saute aux yeux. Il y a toutefois un aspect moins évident. En effet, pour être accepté en génie, un étudiant doit avoir fait partie d'une section de mathématiques et de sciences physiques dès l'école secondaire. La

décision doit être prise en neuvième ou dizième année et bien qu'elle soit dans la plupart des cas inconsciente, elle constitue néanmoins un maillon essentiel de la chaîne de production d'une main-d'œuvre technologique hautement qualifiée. Ainsi, les ingénieurs de 1990 prendront, l'an prochain, cette décision au niveau secondaire.

Étudiants en génie

Grâce à une publicité bien orchestrée, il serait sans doute possible d'accroître le nombre des inscriptions en génie. Toutefois, nous atteignons pour l'instant, dans toute l'Amérique du Nord, des taux de participation inégalés aux programmes de génie de la part des jeunes en âge de fréquenter l'université. Pour l'instant, 1% du groupe de 18 à 24 ans est inscrit à ce type de programme. Compte tenu de la nécessité pour un ingénieur d'être doué pour les mathématiques, d'avoir un penchant pour les sciences physiques ainsi que des dispositions intellectuelles et psychiques pour résoudre les problèmes, il est peu probable que nous arrivions à majorer les pourcentages actuels de plus de 20 ou 30%. Le réservoir le plus important d'étudiants éventuels est peut-être celui de la moitié féminine de la population dont la participation au génie en est encore, en dépit d'une décennie et demie d'encouragement, au niveau incroyablement bas de 8%.

Écoles de génie

Même si nous pouvions par quelque moyen accroître sensiblement l'afflux de candidats, il est peu probable que les écoles de génie puissent les accueillir puisqu'elles fonctionnent déjà à pleine capacité. Ma propre faculté accepte déjà presque 25% de plus d'inscriptions qu'elle ne le devrait et nous ne pourrions aller plus loin san agrandir nos locaux.

Le problème ne s'arrête pas là parce que, en raison de la forte demande d'ingénieurs, les salaires des ingénieurs universitaires sont de moins en moins attrayants par rapport aux salaires et aux avantages offerts par l'industrie. Ainsi il est peu probable que les étudiants du premier cycle nord-américains poursuivent des études du deuxième cycle en génie pour recevoir un traitement de $8 à $10,000 par an alors qu'ils peuvent obtenir plus du double au cours de leur première année d'emploi. Le peu de diplômés détenant un doctorat qui arrivent sur le marché du travail sont happés par l'industrie, qui tient à utiliser des connaissances et des compétences se situant à la fine pointe de la technologie.

Même si l'on parvenait à attirer davantage d'étudiants et à construire les locaux nécessaires, il est peu probable qu'on arrive à recruter d'autres professeurs dans les circonstances actuelles.

Un problème nord-américain

Cette situation est particulièrement grave à Calgary qui se trouve être le point de convergence de l'industrie énergétique canadienne. Il est toutefois important de se rappeler qu'il s'agit d'un problème purement nord-américain. Les revues professionnelles nord-américaines sont en effet remplies d'offres d'emplois s'adressant à des ingénieurs; elles reproduisent souvent des articles déplorant le piètre état des installations des écoles de génie et attirent constamment l'attention sur la médiocrité des traitements versés aux professeurs.

Il ne faut pas oublier que ces difficultés sont communes à l'Amérique du Nord. Nous dépendons comme les Américains du pétrole importé; nous possédons comme eux des sources d'énergie qui, bien qu'immenses, seront coûteuses et difficiles à utiliser. C'est un fait connu de tout le monde depuis dix ans, mais notre société s'est montrée peu disposée à faire quelque chose à ce sujet. Néanmoins, bien que les sondages d'opinion indiquent de façon répétée que l'homme de la rue ne croit pas au problème de l'énergie, celui-ci existe bel et bien et nous prendra par surprise, si nous continuons de temporiser. Il nous faut simplement dépenser les centaines de milliards de dollars nécessaires si nous ne voulons pas que les pires prédictions des économistes se réalisent.

Ces considérations, qui permettront à nos chefs de prendre des décisions appropriées, entraîneront les mêmes réactions aux États-Unis, Grâce à leur population, à leurs richesses et à leurs compétences énormément plus importantes, ceux-ci attireront des spécialistes du monde entier. Conclure avec quelque peu de suffisance comme nous le faisons que nous pourrons toujours combler outre-mer nos pénuries de main-d'œuvre pourrait s'avérer chimérique

dans ces circonstances. Il faut donc nous demander où nous viendrons nous placer pour ce qui est du matériel technique lourd, si les États-Unis, l'Europe et le Japon poursuivent simultanément les mêmes objectifs. Il nous incombe de résoudre le plus grand nombre possible de problèmes de main-d'œuvre, d'équipement et de ressources à l'intérieur des nos propres frontières. En tant que nation, nous sommes incroyablement bien munis pour faire place aux problèmes à venir; nous disposons en effet de vastes ressources énergétiques, de très grandes ressources naturelles de toutes sortes et d'énormes possibilités de production dans le domaine alimentaire. Nous sommes une nation très favorisée, et nous devrions, nous devons, utiliser toutes ces ressources à bon escient.

Le Doyen de la Faculté de génie
de l'Université de Calgary,
T. H. Barton
Le 5 octobre 1980

APPENDICE «EMPL-7»

MÉMOIRE SUR LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE

ET

LA FORMATION POUR LES ANNÉES 80

présenté par

ROBERT W. T. SHAW
Coordonateur de l'enseignement
Fraternité internationale des chaudronniers
Section 146
Fonds pour la formation pédagogique — Calgary
au nom de
RONALD GARBY
Coordonnateur de l'enseignement
et
BRUCE ASHTON
Coordonnateur des services pédagogiques
Fraternité internationale des chaudronniers
Section 146
Edmonton (Alberta)

pour

LE COMITÉ FÉDÉRAL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

MAIN-D'ŒUVRE, 1981-1985

Ce court mémoire a pour but d'établir des prévisions sur les besoins en main-d'œuvre au cours des prochaines années et de soumettre certaines propositions susceptibles de contribuer à atténuer les pénuries.

Le premier tableau ci-joint recense les projets de construction qui seront vraisemblablement entrepris et le deuxième fournit une ventilation des catégories à partir des chiffres du premier tableau.

Par rapport à la période de grande activité attribuable au projet de la Syncrude, celle prévue pour les années à venir requerra une main-d'œuvre beaucoupb plus abondante. Bien que tous les effectifs disponibles aient été utilisés pendant la première vague, et bien que, pour certains projets, une pénurie d'ouvriers qualifiés se soit fait sentir, nous avons pu réunir environ 1 400 monteurs de chaudière.

Pour la prochaine vague, il nous faudra au moins doubler ce nombre et nous aurons besoin de trois à quatre fois plus de cartes de déplacement et de permis que pendant la dernière période de grande activité. Le problème est que le nombre de cartes de déplacement ou de permis ne sera pas suffisant.

La section 146 regroupe 1 625 ouvriers sur un chiffre total de 2 300; de ce nombre, 850 travaillent sur des chantiers de construction et pendant des interruptions. En plus de ce nombre, nous avons dû recruter environ 200 travailleurs détenteurs de cartes et de permis car nous ne pouvions suffire à la demande pendant des interruptions et pour certains chantiers.

Pour la prochaine vague, il est difficile de déterminer combien nous pourrons attirer de travailleurs qualifiés possédant des cartes de déplacement, les facteurs prépondérants étant le lieu et les heures de travail. Si nous pouvions nous fier à ce qui s'est passé cet été, il se peut que le nombre soit assez restreint car il a été difficile de recruter des soudeurs qualifiés possédant des cartes de déplacement pour les affecter aux réservoirs de la Syncrude.

Nous ne pouvons compter sur l'aide de la Colombie-Britannique car l'activité y sera fébrile au cours des prochaines années et cette province nous fera concurrence au plan de la main-d'œuvre. S'il est possible d'attirer des travailleurs possédant des cartes de déplacement, ils devront provenir de l'Ontario, du Québec et des Maritimes.

Il est presque impossible d'évaluer le nombre des cartes de déplacement à cause de facteurs qui varient d'un mois à l'autre mais il est extrêmement improbable que nous puissions attirer plus de 400 à 500 travailleurs.

Nous pensons être en mesure de fournir la main-d'œuvre nécessaire par les voies normales en 1981. Les dates seront évidemment fonction de celles des mises en chantier des divers projets. Pour nombre d'entre eux, la production devrait commencer vers 1983, ce qui signifie que les travaux de construction commenceront prochainement. Pour fournir la main-d'œuvre selon les voies normales, il faudra rayer des membres de la liste des sans-emploi, les détenteurs de cartes de déplacement et de permis devront communiquer avec le répartiteur et d'autres sections devront fournir des cartes de déplacement.

Si les données figurant dans le tableau relatif à la main-d'œuvre sont raisonnablement précises, les propositions qui suivent devraient contribuer à réduire la pénurie de monteurs de chaudières et de soudeurs.

Apprentis monteurs de chaudière

L'accroissement du nombre des apprentis et des monteurs de chaudière disposant de cartes de déplacement contribuera a pallier la pénurie jusqu'à l'automne de 1981. Nous pouvons porter le nombre de nos apprentis monteurs de chaudière à 150 ou 200, limite qu'imposent les capacités de la NAIT. Il est inutile de dépasser la capacité annuelle de l'école qui assure les cours de formation.

La construction de nouvelles installations pouvant accueillir des apprentis monteurs de chaudière est prévue, mais elles ne pourront être utilisées avant 1984. On ne sait pas encore quelle sera leur capacité.

Selon les structures actuelles, la formation des apprentis est financée par le gouvernement fédéral. Les fonds sont versés à la Direction d'apprentissage de l'Alberta et de ce fait, les apprentis ne peuvent être formés que dans des écoles relevant du ministère de l'Enseignement supérieur.

Il a été proposé que des apprentis d'autres sections viennent travailler dans notre secteur et retournent dans leur province d'origine pour y suivre des cours. Bien qu'intéressante, cette solution contrevient aux dispositions de la Loi sur le développement de la main-d'œuvre. La Direction de l'apprentissage peut accueillir des apprentis d'autres provinces, mais à condition de les assujettir au programme albertain. Cette solution n'est d'aucune utilité si notre programme fonctionne déjà à pleine capacité.

Un autre facteur qui pourrait nuire au recrutement d'apprentis est que les offres d'emploi pour postes de manœuvre à $3 l'heure seront plus nombreuses que celles d'apprentis de premier niveau.

De façon générale, le programme d'apprentissage ne contribuera pas grandement à pallier la pénurie de monteurs de chaudière, mais il formera de bons manœuvres qui occuperont dans quelques années des postes de contremaître.

Aides

La classification des aides pourrait être modifiée sans trop de difficulté mais cette solution comporte plusieurs avantages et inconvénients.

(A) Les structures sont déjà en place.

(B) Les salaires ne sont pas très inférieurs à ceux des manœuvres.

(C) Les aides doivent attendre 48 mois avant de pouvoir faire la demande d'un certificat de manœuvre chaudronnier.

(D) Cette solution créerait des emplois pour ceux qui ont pu acquérir une certaine expérience, mais qui ne peuvent accéder au niveau de manœuvre ni s'inscrire au programme d'apprentissage.

(E) En vertu du présent contrat, le taux est fixé à 75%, soit le même que celui d'un apprenti de deuxième niveau. Un aide sans expérience ne devrait pas obtenir au départ plus de 15% du salaire d'un apprenti de premier niveau.

(F) Après avoir travaillé peu de temps sur un chantier à court de main-d'œuvre, l'aide peut réclamer le salaire de manœuvre ou bien l'entrepreneur peut le lui offrir pour le garder.

(G) Le fait d'affecter auprès de manœuvres de nombreux aides sans expérience sur un chantier à court de main-d'œuvre nuit à la réputation de l'entrepreneur et à la nôtre.

(H) S'ils restent en poste assez longtemps pour devenir manœuvres, nos listes de monteurs et d'ajusteurs s'allongeront considérablement sans que la charge de travail suive forcément la même tendance, mais si nous les renvoyons après trois ou quatre ans, ils pourraient se tourner vers des entrepreneurs qui engagent des travailleurs non syndiqués et, de ce fait, travailler contre nous.

(I) Peu d'entre eux se contenteraient de 75% du salaire de manœuvre après deux ou trois ans d'expérience. De la même façon, il serait injuste de leur offrir seulement 75% de ce salaire pendant quatre ans ou plus.

(J) *Nous devons fournir de la main-d'œuvre* ou l'entrepreneur en trouvera lui-même.

Nouvelle classification

L'établissement d'une nouvelle classification de stagiaires et de sous-manœuvres, quel que soit le terme employé, constituerait une réorientation majeure des politiques d'un syndicat canadien de la construction mais, d'autre part, les besoins en main-d'œuvre dictent l'adoption de certaines mesures.

Là encore, les échéances seront fonction des dates de mises en chantier; il semble que les projets de Cold Lake et de Shell aient été retardés d'un an pour des raisons de nature politique. Si tel est le cas, la reclassification des aides pourrait elle aussi être retardée d'un an.

Si les entrepreneurs font appel à notre système d'embauche, c'est uniquement parce que nous pouvons leur fournir sur demande des travailleurs compétents. Dès que nous cessons de le faire, nous ne leur sommes plus utiles et ils font appel à des non-syndiqués.

Pour cette raison majeure, nous proposons l'étude d'une nouvelle classification. Nous devons répondre à la demande et s'il y a pénurie de travailleurs ou si les établissements ne peuvent fournir suffisamment d'apprentis, la seule solution consiste à former les effectifs en cours d'emploi et à dispenser des cours quand et là où il est possible de le faire.

Il faut également tenir compte des structures de taux pour les aides; il est déraisonnable d'offrir à un aide sans expérience 15% du salaire d'un apprenti et de demander à quelqu'un de travailler pendant 48 mois ou plus à 75% du salaire de ses collègues.

Certains avantages et inconvénients:

(A) Il faudrait en tenir compte dans l'accord de 1982 et dans la réglementation.

(B) Les changements surviendraient à peu près à temps pour la signature de l'accord de 1982 car les besoins ne se feront probablement pas sentir avant la fin de 1981 et le statut des stagiaires et apprentis sans expérience serait à peu près le même.

(C) Il faudrait que les salaires se comparent avantageusement à ceux des apprentis pour que le programme d'apprentissage continue d'attirer des candidats et reste rentable.

(D) Il faudrait que l'ouvrier travaille 48 mois avant de pouvoir postuler un poste de manœuvre.

(E) Les travailleurs devraient continuer à être payés au salaire de sous-manœuvre jusqu'à ce qu'ils obtiennent leur permis.

(F) Trois années d'apprentissage seraient plus acceptables qu'un stage de quatre ans pour les apprentis.

(G) Il faudrait réévaluer régulièrement le programme et indiquer dans l'accord qu'il sera supprimé dès que le besoin disparaîtra.

(H) Il faudrait informatiser les systèmes de répartition et de tenue des dossiers pour que la situation des différents travailleurs puisse être connue.

(I) Les monteurs de chaudière se retrouveront peut-être en trop grand nombre mais ce surplus ne sera enregistré qu'après 1985. À ce moment-là, l'huile lourde et la gazéification du charbon maintiendront peut-être les activités à un niveau élevé et les travaux de réparation de toutes les nouvelles installations garderont énormément de travailleurs occupés.

(J) La classification fournira des emplois à des amis et parents de membres qui ne peuvent suivre des cours d'apprentissage et à ceux dont l'expérience est limitée et qui ne peuvent obtenir un permis.

(K) Les salaires des stagiaires maintenus à des bas niveaux pour satisfaire les apprentis ne se comparent pas avantageusement aux salaires offerts aux manœuvres.

(L) Nous devons fournir des travailleurs.

TAUX APPROXIMATIFS — ÉTÉ 1982:

Manœuvre:	Taux de base — $13.00
Moteur de chaudière:	Taux de base — $16.75

TAUX ACTUEL DES APPRENTIS:

Apprenti de 1re année:	60 du taux, jusqu'à 1500 heures d'expérience et avant les cours de première année.
Apprenti de 2e année:	75% du taux, jusqu'à 3000 heures d'expérience et avant les cours de deuxième année.
Apprenti de 3e année:	90% du taux, jusqu'à 4500 heures d'expérience et avant les cours de troisième année.

PROJET DE STRUCTURES POUR LA NOUVELLE CLASSIFICATION:

Stage de 1re année:	jusqu'à 12 mois complets.
Stage de 2e année:	jusqu'à 24 mois complets.
Sous-monteur de chaudière:	jusqu'à au moins 48 mois complets.
Monteur de chaudière:	après 48 mois et après avoir passé l'examen du gouvernement.

TAUX PROPOSÉS (À PARTIR DU TAUX DE $16.75 POUR LES MANŒUVRES):

APPRENTIS:

1re année:	60% à $10.05
2e année:	75% à $12.55
3e année:	90% à $15.10

NOUVELLE CLASSIFICATION

Stagiaire de 1re année:	60% à $10.05
Stagiaire de 2e année:	70% à $11.70
Sous-monteur de chaudière:	80% à $13.40

OU: (POUR QUE LES TAUX SE COMPARENT PLUS AVANTAGEUSEMENT À CEUX DES JOURNALIERS)

APPRENTIS: (POURCENTAGES ACTUELS DES TRAVAILLEURS DU FER)

1re année:	70% à $11.70
2e année:	80% à $13.40
3e année:	90% à $15.10

NOUVELLE CLASSIFICATION:

Stagiaire de 1re année:	65% à $10.90
Stagiaire de 2e année:	75% à $12.55
Sous-monteur de chaudière:	85% à $14.25

SOUDEURS ET APPRENTIS SOUDEURS:

Les obligations imposées par ce corps de métier en Alberta font qu'il est difficile de recruter à l'extérieur à cause des examens provinciaux.

Il y a littérallement des milliers de soudeurs non syndiqués dans la province. Il ne fait aucun doute qu'un grand nombre d'entre eux pourraient être attirés par une campagne de recrutement massive, mais étant donné que les salaires sont élevés dans le secteur non syndiqué, il serait peut-être difficile d'attirer les plus compétents.

Les apprentis soudeurs qui pourraient accéder au niveau C seraient attirés plus facilement. Il faudrait établir une échelle de salaires pour ceux qui seraient classés provisoirement à ce niveau. Mais ensuite il faudrait offrir des possibilités de perfectionnement à un grand nombre de travailleurs.

ÉTABLISSEMENTS GOUVERNEMENTAUX

À l'heure actuelle, on compte environ 2,200 apprentis soudeurs inscrits dans la province. Les écoles fonctionnent à une capacité d'environ 90%. Toute augmentation substantielle du nombre des apprentis les paralyserait et il faudrait alors procéder à une restructuration des programmes qui rendrait impossible toute intensification des activités de perfectionnement.

COURS DISPENSÉS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL:

Pendant la réalisation du projet de la Syncrude, Bechtel a ouvert deux grandes écoles de soudage, l'une sur les lieux de travail et l'autre sur le chantier d'échafaudages.

Il ne fait aucun doute que les responsables des deux grands projets Esso et Shell fourniront eux aussi des écoles où les soudeurs pourront se perfectionner et régler bon nombre de leurs problèmes, mais on ouvrira également beaucoup de chantiers de moindre envergure pour lesquels les entrepreneurs ne pourront offrir cette formation sur le tas.

INSTALLATION DU SYNDICAT:

À l'heure actuelle, nous disposons à Edmonton de cinq cabines qui servent aux exercices, aux essais de la Direction des chaudronniers et d'autres sociétés, et où l'on dispense également des cours. Si des cours sont donnés le jour, il sera impossible de faire passer des examens et les membres ne pourront s'exercer.

Nous proposons d'ajouter cinq cabines; elles permettraient de mener les trois types d'activités en même temps. Il est prévu qu'une journée par semaine sera consacrée aux examens de la Direction des chaudronniers. Ceux qui voudront s'exercer pour l'obtention de permis de catégories T, B ou autres seront beaucoup plus nombreux et nos possibilités seront illimitées.

Il serait irréaliste de réclamer plus de cinq cabines. Les dépenses et les efforts nécessaires semblent quadrupler chaque fois que la capacité double. Même si les travaux ralentissaient, nous pourrions garder dix cabines assez occupées, mais nous ne voulons pas que vingt cabines restent inutilisées. L'addition de cinq cabines occupera au moins un instructeur de soudage de plus, et peut-être deux, selon le nombre de cours.

Nous ne pouvons pallier seuls la pénurie de soudeurs, mais nous pouvons contribuer à y remédier.

PERFECTIONNEMENT DES MONTEURS DE CHAUDIÈRE:

La question du perfectionnement des monteurs de chaudière est plus complexe. Bien qu'il soit relativement facile d'enseigner la soudure avec l'équipement et les instructeurs appropriés, il n'en va pas de même pour l'ajustage et le montage. Les connaissances qui peuvent être acquises en peu de temps dans une salle de cours sont limitées et pour les compléter, il faut énormément d'installations, d'équipement, et, ce qui est tout aussi important, de temps.

Ceux qui connaissent quelque peu ce domaine savent que les cours théoriques portant sur les bleus, les raccords et le montage peuvent être multipliés et étendus. Les problèmes surgissent lorsqu'il faut inculquer à un néophyte assez de connaissances pour lui permettre d'effectuer un travail. Des cours d'introduction de deux semaines sur la sécurité, l'outillage, etc, pourraient être dispensés, mais il est difficile d'évaluer de quelle utilité pourraient être ces travailleurs sur un chantier à court de manœuvre. Il peut également être difficile de faire rester des gens dans une salle de cours pendant deux semaines lorsque de nombreux postes de manœuvre sont offerts.

Pour certains travaux, la seule solution consiste à combiner la formation en cours d'emploi et l'instruction en classe. C'est là une méthode très radicale et difficilement recommandable, mais le nombre des postes à pourvoir indique qu'elle est peut-être nécessaire. C'est l'entrepreneur qui devrait assumer cette méthode de formation car nous ne disposerions ni des installations, ni du personnel, ni des fonds nécessaires.

Il nous serait alors possible de faire suivre des cours de perfectionnement à un travailleur qui n'a acquis de l'expérience que dans un domaine, comme les réservoirs. Il pourrait alors connaître d'autres aspects du métier et peut-être même par la suite effectuer tous les genres de travaux. À l'heure actuelle, c'est le cas de certains qui ne s'en sont tenus qu'à un domaine, comme par exemple les réservoirs ou les chaudières.

PROJETS D'EXPANSION

Si la section 146 veut conserver sa position dans les secteurs de la construction et de la fabrication en Alberta, en Saskatchewan et dans les Territoires du Nord-Ouest, elle aura besoin d'agrandir ses installations. Ces dernières permettraient au syndicat d'engager du personnel supplémentaire pour gérer ses affaires. Il pourrait se doter: a) de personnel de bureau b) d'un ordinateur c) d'agents d'affaire et d) d'installations de formation et d'instructeurs.

Ce bâtiment serait construit au cours de l'hiver de 1980-1981 et pourrait être occupé à l'été de 1981, juste au moment où, selon nos données, la main-d'œuvre commencera à augmenter.

Si le statut quo est maintenu, les installations et le personnel actuels seront sans doute poussés à la limite en très peu de temps. Nos responsabilités nous dictent de nous préparer pour l'avenir.

ANNÉE	SOUDEURS «B»	SOUDEURS «J»	APPRENTIS SOUDEURS	TOTAL, SOUDEURS	AUGM. DU NOMBRE DES SOUDEURS	AJUSTEURS	MONTEURS	APPRENTIS M.C.	NOUVELLE CLASSIFICATION	TOTAL, M.C.	AUGM. DU NOMBRE DES M.C.	GRAND TOTAL	OBSERVATIONS
Août 1980	325	100	25	450		300	200	50				1000	
Oct. 1980	450	160	100	710	260	520	345	200		1065	515	1775	
Mai 1982	445	155	100	700	(250) 10	510	340	200		1050	(500) 15	1750	
Oct. 1982	455	160	125	740	(290) 40	545	365	200		1110	(560) 60	1850	
Mai 1983	470	170	150	790	(340) 50	570	385	200	30	1185	(635) 75	1975	
Oct. 1983	590	235	275	1100	(650) 310	715	490	200	250	1655	(1105) 470	2775	
Mai 1984	640	260	350	1250	(880) 150	790	540	200	350	1880	(1330) 225	3150	
Oct. 1984	670	280	375		(955) 75	820	560	200	400	1980	(1430) 100	3325	
Mai 1985												3350	

Juin 1980	/80	/81	/81	/82	/82	/83	/83	/84	/84	/85	/85	/86	/86	/87	/87	/88	/88	/89	/89	/90	/90
Keephills	50	100	150	200	200	150	100	50													
Sheerness				50	100	150	200	150	100	50											
Genesee								50	100	200	200	150	100	50							
Imp. Cold Lake				50	100	150	250	350	400	600	500	500	600	450	300	100	50				
Imp. Red Water (E)	25	50	50	25																	
Imp. Red Water (N)		25	75	150	50																
Imp. raffineries		25	50	25																	
Imp. Judy Creek			25	50	50	25															
Shell, sables bit.					50	100	350	475	700	700	500	300	100	50							
Shell, raffineries	25	150	200	75	25																
Shell, Alta. Gas																					
Gulf, Edson			25	50	50	25															
Gulf, raffineries		25	50	25																	
Celanese	25	75	75	25																	
Cil																					
Syncrude	75	75	25		50	100	300	300	100	25											
Suncor	50	50	50																		
Med. Hat	25	50	50	25																	
Dow, Joffre		25	50	100	100	25															
Dow, Ft. Sask.		25	50	25																	
Alta. Energy					50	100	100	25													
Pulp Mill						50	100	150	50												
Hardisty																					
Lloydminster																					
Petro-Can					50	100	350	475	700	700	500	300	100	50							
Sherritt Gordon			25	50	50	25															
Petits chantiers	100	100	200	150	200	150	200	150	200	150	200										
Fermetures	500	500	500	500	600	700	700	800	800	800	900										
TOTAUX	1000	1400	1775	1700	1850	1975	2775	3150	3325	3350	2975	1300	950	650	350	100	50				

Les sciences démographiques en Alberta et les universités

Le présent document constitue une version modifiée d'un rapport de l'OIR présenté en mai 1979. Les modifications apportées sont des mises à jour préliminaires des tableaux statistiques et du texte qui les accompagne, et on y retrouve les plus récentes informations disponibles en matière d'embauche, c'est-à-dire celles de l'automne de 1979. Les principales orientations et les observations présentées en mai 1979 ont été vérifiées à la lumière des plus récentes données. Les sections concernant l'offre et la demande de main-d'œuvre sont restées inchangées.

Rédigé par:

Shepard Braun

Office of Institutional Research

Université de Calgary

Mai 1979

Mise à jour octobre 1980

1979-05-03
Projet 1369

M. P. J. Krueger
Vice-président (Études universitaires)
Université de Calgary

Monsieur,

Comme vous l'avez recommandé, le rapport ci-joint a été préparé dans le but de servir de document de base au Conseil de coordination des universités dans son étude du document publié par Statistique Canada et intitulé: *Du monde des études au monde du travail* et du document du Alberta Advanced Education and Manpower (AAEM) ayant pour titre: *Summary of Canadian Occupational Forecast (COFOR) Model Results for Alberta, 1975-1982.* Nous joignons également à la présente le document de Statistique Canada intitulé: *The Class of 2001*, puisqu'il vient tout juste de paraître et qu'il s'apparente nettement à l'ensemble du sujet. Les appendices au présent rapport contiennent des résumés concis des trois documents

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont tirés d'un éventail plus vaste de sources que dans le cas des trois documents en question; il s'agit d'une analyse qui représente essentiellement le point de vue d'une université albertaine. Ce rapport est construit autour de quatre thèmes principaux , soit l'aspect démographique, la clientèle post-secondaire et les taux de participation, le niveau d'instruction et la population active et, enfin, la demande de professionnels en Alberta. Le Résumé des conclusions met en lumière ce que nous considérons être les principales ramifications en Alberta non seulement du contenu des trois documents mais également d'autres conclusions découlant de l'analyse du présent rapport.

La déclaration la plus concise ayant trait à l'aspect démographique, à la clientèle et à la participation est peut-être celle qui figure au tableau 2 où nous présentons ce que nous estimons être les solutions de rechange logiques aux prévisions relatives aux inscriptions d'étudiants universitaires à plein temps. À notre avis, il est plus que probable que la clientèle se maintiendra dans les quatre universités à un niveau constant d'environ 30 000 étudiants jusqu'en 1983, pour ensuite diminuer de quelque 2 000 étudiants et s'accroître de nouveau vers 1987. Comme le nombre d'étudiants qui fréquentaient à plein temps les universités albertaines en 1970 était de 29 000, il s'ensuit que les inscriptions universitaires devraient demeurer presque stationnaires entre 1970 et 1990.

Un des éléments les plus inquiétant qui ressort de notre analyse est celui de l'actuelle nette et constante baisse du taux de participation des étudiants à plein temps en tant que pourcentage de la population albertaine ayant entre 18 et 24 ans ainsi que du taux d'inscription des universitaires à temps partiel qui se maintient à un faible niveau en Alberta.

Pendant toute la durée du projet, comme cela a été le cas au cours de nombreuses années, Zoltan Zsigmond de Statistiques Canada, le principal auteur de deux des documents, a été d'une grande aide à Shep Braun pour la préparation du présent rapport. Nous devons remercier également le personnel du Secrétariat de la planification et de la Division de la planification de l'AAEM ainsi que M. Jack Reid, Directeur de l'évaluation des étudiants et du Service de traitement des données du ministère de l'Éducation de l'Alberta, de l'aide qu'ils nous ont apportée lorsqu'il a fallu rassembler certaines des données utilisées dans le présent rapport.

Il y a environ cinq ans, avant que le premier document de Zsigmond (Statistiques Canada) sur «la courbe en montagnes russe» ait été publié, M. Szigmond a dirigé un colloque à l'Université de Calgary afin de connaître les réactions universitaires à ses premières conclusions et obtenir des données plus précises en Alberta sur les différences régionales qui ne cessent de s'accentuer dans les tendances nationales. M. Zsigmond estime que la tenue d'une autre rencontre du même genre avec un groupe représentatif d'Albertains serait un atout précieux afin d'étudier certains des aspects plus techniques des prévisions régionales dont il est question dans «*The Class of 2001*». Je proposerais que le Conseil de coordination des universités envisage la possibilité d'organiser cette rencontre; le Bureau de la recherche institutionnelle serait heureux de prendre les dispositions au niveau local.

Pendant de nombreuses années, l'AAEM et les organismes qui l'ont précédé ont servi de point de convergence aux prévisions concernant les inscriptions ainsi qu'aux études démographiques connexes. D'un point de vue technique, il y a beaucoup à dire au sujet d'une étroite collaboration entre les personnes des diverses institutions qui s'intéressent chaque année à ces questions. Nous espérons que le présent document permettra de stimuler le genre de discussion qui nous permettra de mieux comprendre les tendances qui devraient influer sur les institutions au cours de la prochaine décennie.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le directeur
Bernard S. Sheehan

RÉSUMÉ DES CONCLUSIONS

Les deux caractéristiques démographiques les plus frappantes qui influeront sur l'enseignement universitaire en Alberta au cours des deux prochaines décennies sont l'immigration sans cesse croissante en Alberta et la participation incertaine.

De toutes les provinces, c'est l'Alberta qui a connu le taux d'accroissement démographique le plus élevé, situation qui est attribuable à l'immigration; si cette tendance se maintient, la baisse depuis longtemps prévue de la tranche de la population ayant entre 18 et 24 ans (laquelle représente 75% de la clientèle universitaire inscrite à plein temps) sera de quelque 11% inférieure à son sommet de 1983, et atteindra son niveau le plus bas au début des années 1990 pour amorcer ensuite une reprise vers la fin du siècle.

Alors que l'immigration en Alberta aura un effet modérateur sur la baisse de la population des 18 à 24 ans par rapport au reste du Canada, les conséquences sur la clientèle universitaire n'en sont pas claires. Les nouveaux arrivants dans cette tranche des 18 à 24 ans représentent 21% de l'immigration totale pour une année donnée, mais ne constituent malgré tout que 2,6% de toute la population albertaine qui se situe dans cette tranche d'âges. Si une majorité des migrants de ce groupe d'âge en Alberta représente des chercheurs d'emplois plutôt que des étudiants universitaires éventuels, alors le taux de participation pourrait bien accuser une autre baisse.

En dépit d'un accroissement de la population des 18 à 24 ans en Alberta au cours des années 1960 et 1970, le taux de participation aux études universitaires à plein temps, c'est-à-dire la clientèle universitaire en tant que pourcentage de la population des 18 à 24 ans, a diminué de façon constante, passant de 15,2% en 1970 à 10,4% en 1979. En revanche, le taux national de participation aux études universitaires à plein temps est resté presque constant au cours de la même période. Le taux de participation national en ce qui concerne la fréquentation à temps partiel a augmenté graduellement alors que dans le cas de l'Alberta, il est resté assez constant tout en étant le moins élevé de toutes les provinces.

Il n'existe pas suffisamment de preuves pour attribuer à une cause particulière la récente baisse des inscriptions dans les collèges publics et les instituts techniques. Bien que la clientèle à plein temps dans les secteurs non-universitaires se soit sensiblement accrue jusqu'en 1978, l'inscription dans les collèges publics a accusé une baisse réelle en 1978 et en 1979. Le taux de participation dans le secteur non-universitaire a été relativement constant au cours des neuf dernières années. Un facteur qui laisse présager une baisse constante des inscriptions universitaires, est celui de la chute récente du taux de participation d'un groupe plus distingué—les diplômés de 12ième année de l'Alberta. Bien que le pourcentage de ceux qui peuvent s'inscrire à l'université est demeuré presque constant au cours des six dernières années, le taux de participation des nouveaux venus dans ce groupe a diminué sensiblement puisque de 54.9% qu'il était en 1974 il est passé à 39,1% en 1979.

Si l'on se fie aux prévisions normales et aux meilleurs renseignements disponibles, le nombre actuel d'universitaires à plein temps qui est d'environ 30,000 étudiants, ne devrait pas diminuer de plus de 9% au cours des dix prochaines années.

Quant aux possibilités d'emplois qui s'offrent à ceux qui ont une formation universitaire, elles devraient s'accroître sensiblement en Alberta au cours des dix prochaines années. Certaines des catégories professionnelles pour lesquelles le taux de croissance prévu est le plus élevé sont celles pour lesquelles le nombre d'inscriptions est limité, c'est-à-dire le génie, la médecine, les affaires, le commerce et la géologie.

Toute analyse qui tente d'établir un rapport entre la demande pour ce qui concerne les professions et le nombre de diplômés qui sortent des universités est heureusement limitée par le manque d'information reliant précisément les perspectives d'emplois et les exigences dans le domaine de l'éducation. Alors qu'on peut supposer en général que le taux de chômage sera plus bas chez les titulaires d'un diplôme universitaire, tel n'a toutefois pas été le cas dans toute les disciplines.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction

Tendances démographiques: de 1976 à 1986 et par la suite

- Tendances démographiques de l'Alberta
- Tendances des mouvements migratoires
- Répercussions de l'immigration sur des groupes démographiques d'âges différents

Inscriptions dans des établissements postsecondaires et taux de participation.

- Taux de participation au Canada et dans les provinces
- Profil des taux de participation aux études post-secondaires en Alberta
- Inscriptions aux universités de l'Alberta

Projections quant aux inscriptions dans les universités de l'Alberta

L'instruction et la population active

- La population active et le niveau d'instruction
- Emploi et niveau d'instruction

Demande professionnelle en Alberta

- Données restreintes
- Demande professionnelle

Appendice A: Les tendances démographiques au Canada

- Vagues démographiques
- Tendances démographiques des jeunes d'âge scolaire (Canada)

Appendice B: Les classes en 2001 — Résumé

Appendice C: Du monde des études au monde du travail — Résumé

Appendice D: Prévisions de la demande selon les professions. Résultats pour l'Alberta 1975-1982 — Résumé

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Comparaison des tendances de la population d'âge scolaire (Alberta)

Figure 2: Projection des inscriptions à plein temps dans les universités de l'Alberta

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I: Immigration nette (interprovinciale et internationale) tous âges

Tableau II: Immigration nette interprovinciale d'enfants jusqu'à 15 ans inclus

Tableau III: Taux de fécondité et hypothèses relatives à l'immigration nette pour les projections démographiques de l'Alberta

Tableau IV: Inscriptions à plein temps aux universités, taux de participation du groupe des 18 à 24 ans — années choisies

Tableau V: Inscriptions à temps partiel aux universités taux de participation du groupe des 18 à 24 ans — années choisies

Tableau VI: Inscriptions à plein temps dans des établissements postsecondaires en Alberta — années choisies

Tableau VII: Taux de participation des étudiants de première année inscrits à plein temps dans les universités de l'Alberta. D'après le nombre d'étudiants inscrits en 12^{e} année dans la province.

Tableau VIII: Taux de participation des étudiants de première année inscrits à plein temps dans les universités de l'Alberta

Tableau IX: Comparaison des projections pour les groupes d'âge scolaire — années choisies 1977 à 2001: Alberta

Tableau X: Projections des inscriptions à plein temps dans les universités de l'Alberta

Tableau XI: Pourcentage des candidats au travail par niveau d'inscription — 1966 à 1986 Canada

Tableau XII: Diplômes décernés par catégorie au Canada 1960-1961 à 1976-1977

Tableau XIII: Prévisions des besoins-professions — Alberta 1975-1982. Catégories professionnelles choisies

Tableau XIV: Prévisions des besoins-professions — Alberta 1972-1982. Professions choisies

Appendice A:

Tableau I: Naissances vivantes annuelles (Canada). Années sélectionnées

Tableau II: Répartition démographique en %. Groupes d'âges sélectionnés

La situation démographique de l'Alberta et les universités

Introduction

Ce document présente une analyse des principaux aspects de trois publications récentes traitant des tendances démographiques et de la demande professionnelle ainsi que de leur répercussion éventuelle sur le nombre d'étudiants nscrits dans les établissements postsecondaires au Canada et en Alberta. Les publications examinées sont les suivantes:

The Class of 2001: W. Clark, M. S. Devereaux et Z. Zsigmond, Statistique Canada, février 1979.

Out of School — Into the Labour Force. Z. Zsigmond, G. Picot, W. Clark, M. S. Devereaux, Statistique Canada, août 1978.

Summary of Canadian Occupational Forecast (COFOR) Model Results for Alberta, 1975-1982. Planning Secretariat, Alberta Advanced Education and Manpower, mars 1976.

L'analyse examine les tendances et établit des comparaisons entre les provinces, mais ce rapport traite surtout des répercussions des tendances démographiques sur le nombre d'inscriptions dans les établissements postsecondaires de l'Alberta. Les quatre grands thèmes examinés sont les suivants:

1. Questions démographiques
2. Inscriptions dans les établissements postsecondaires et taux de participation
3. Les diplômés et le marché du travail
4. La demande professionnelle en Alberta.

Bien que cette analyse s'appuie en partie sur les renseignements tirés des trois documents susmentionnés, elle présente aussi des données précises émanant d'autres sources et portant sur le contexte postsecondaire en Alberta.

Tendances démographiques: de 1976 à 1986 et par la suite

Tendances démographiques de l'Alberta

Les tendances démographiques de l'ensemble du Canada, qui sont examinées à l'Appendice "A" de ce document, sont importantes pour comprendre les effets du phénomène des vagues démographiques, mais elles ne décrivent pas de façon satisfaisante les aspects particuliers de cette question en Alberta ni son influence sur les inscriptions dans les universités de cette province. Les effets de l'immigration interprovinciale et internationale jouent un rôle plus grand dans l'évaluation des tendances démographiques de chacune des provinces.

Tendances des mouvements migratoires

L'Alberta occupe une situation exceptionnelle par rapport aux autres provinces en raison des tendances récentes de l'immigration. L'immigration nette, interprovinciale et internationale pour tous les groupes d'âge depuis 1974-1975 a été constamment plus forte que dans les autres provinces. L'immigration nette interprovinciale d'enfants jusqu'à 15 ans inclus au cours de la même période y est sensiblement plus élevée. Les tableaux I et II présentent des comparaisons détaillées entre provinces qui illustrent ce qui précède.

Tableau I

Immigration nette interprovinciale et internationale tous âges[1]

(En milliers)

Année	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique
1974-75	+0.7	+1.6	+3.6	+7.5	+4.1	+49.9	+2.3	+0.8	+32.2	+34.4
1975-76	+0.9	+0.8	+4.8	+7.9	-1.0	+32.7	-0.1	+6.8	+35.5	+11.3
1976-77	-1.6	+1.1	+0.8	+3.2	-9.6	+28.1	-0.8	+7.2	+36.1	+ 9.5
1977-78	-3.1	+0.9	+0.5	+1.5	-45.0	+29.7	-4.6	+2.1	+34.0	+19.2

[1] *The Class of 2001*, p. 97.

Tableau II

Immigration nette interprovinciale d'enfants jusqu'à 15 ans inclus

Année	Terre-Neuve	Île-du-Prince-Édouard	Nouvelle-Écosse	Nouveau-Brunswick	Québec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Colombie-Britannique
1974-75	+ 236	+ 411	+ 667	+1 914	- 2 316	-19 012	-2 253	+ 544	+7 006	+3 838
1975-76	+ 210	+ 185	+ 913	+1 799	- 2 970	- 7 209	-1 927	+2 183	+7 979	-1 025
1976-77	- 907	+ 420	- 173	+ 355	- 6 546	- 1 965	-1 000	+1 907	+7 911	+ 447
1977-78	-1 181	+ 317	+ 79	+ 168	-12 354	+ 2 596	-2 157	+ 94	+8 114	+4 542

[1] *The Class of 2001*, p. 93.

En examinant les tendances démographiques sur le plan national, les hypothèses relatives à la fécondité influent bien davantage sur l'importance des divers groupes d'âge que celles qui reposent sur l'immigration internationale. Cependant, au niveau provincial, en raison d'une série de facteurs sociaux et économiques, les hypothèses relatives à l'immigration interprovinciale deviennent une variable dominante. C'est particulièrement vrai des projections concernant le groupe d'âge de 18 à 24 ans, auquel les hypothèses relatives à la fécondité ne s'appliquent pas avant le milieu des années 1990, c'est-à-dire dans 18 ans.

The Class of 2001 présente quatre différentes projections démographiques pour chaque province, fondées sur diverses hypothèses relatives à l'immigration moyenne annuelle nette. Les diverses hypothèses qui sont à la base de chaque projection sont indiquées au Tableau III. Pour l'Alberta. la différence entre les projections les plus élevées et les plus faibles pour le groupe des 18 à 24 ans poursuivant des études postsecondaires en 1991 par exemple est de 13.4%, en raison de différentes hypothèses quant à l'immigration.

TABLEAU III

TAUX DE FÉCONDITÉ ET HYPOTHÈSES RELATIVES À L'IMMIGRATION NETTE POUR LES PROJECTIONS DÉMOGRAPHIQUES DE L'ALBERTA[1]

Projection	Total du taux de fécondité[2]		Immigration nette[3] (moyennes sur cinq ans)		
	1976	1991	1976-81	1981-86	1986-91
1	2.1	2.1	28 900	11 500	9 900
2	2.1	2.1	37 800	39 700	39 000
3	2.0	1.8	31 100	20 800	18 500
4	2.0	1.8	33 100	29 600	26 400

[1] *The Class of 2001*, p. 105.

[2] Le taux de fécondité représente le nombre moyen d'enfants à naître, pendant la vie d'une femme.

[3] L'immigration nette représente le résultat combiné de l'immigration et de l'émigration internationales et interprovinciales.

Répercussions de l'immigration sur des groupes démographiques d'âges différents

Pour illustrer les répercussions de l'immigration sur la situation démographique de l'Alberta, il est utile l'examiner les projections démographiques présentées dans The *Class of 2001* pour trois différents groupes d'âge colaire, de 5 à 11 ans (en cours élémentaires) de 12 à 17 ans (études secondaires) et de 18 à 24 ans (études postsecondaire), d'après le taux de fécondité et les hypothèses relatives à l'immigration nette indiquées dans la projection nº 3 du Tableau III. Le graphique de la Figure 1 illustre la tendance pour les trois groupes d'âges indexés usqu'à 1976, année du taux le plus élevé d'inscriptions à plein temps dans les universités de l'Alberta. Le groupe des 18 à 24 ans culminera dans la province au début des années 80 pour atteindre son point le plus bas en 1992, la reprise se faisant ensuite de façon régulière; à son point le plus bas, ce groupe d'âge restera au-dessus du niveau atteint en 1976. Par conséquent, le déclin continu dans les inscriptions universitaires ne peut s'expliquer que par une baisse constante du taux de participation. Le groupe des 5 à 11 ans atteint son point le plus bas en 1977 et la tendance s'améliore régulièrement au cours des années 80 et au début de la décennie suivante, avec une légère chute par la suite. Seul le groupe des 12 à 17 ans tombe au-deça de son niveau de 1976 au cours de la période projetée et il ne remonte par la suite au-dessus de ce niveau qu'au début des années 90.

En se fondant essentiellement sur les projections concernant le groupe des 18 à 24 ans en Alberta, le niveau des inscriptions dans les universités semblerait plus encourageant que celui des autres provinces, dont on estime que ce même groupe d'âge devrait diminuer de façon plus massive.

Inscriptions dans ces établissements postsecondaires et taux de participation

Taux de participation au Canada et dans les provinces

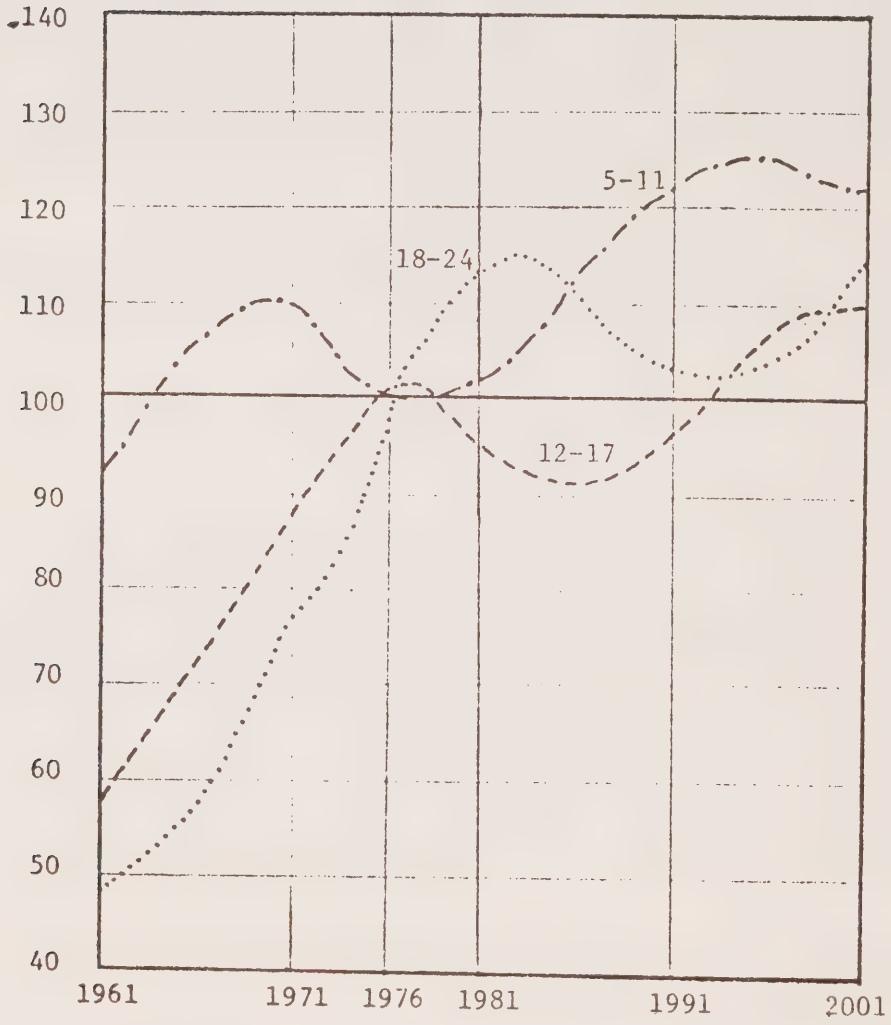
L'optimisme, quant aux nombre d'inscrits dans les établissements postsecondaires en Alberta, et notamment dans les universités, en ne se fondant que sur des projections démographiques, doit être modéré par l'évolution récente des taux de participation. En dépit de l'augmentation de la population des 18 à 24 ans en Alberta dans les années 60 à 70, le taux de participation aux universités a régulièrement diminué pour ce groupe d'âge, tombant de 15.2% en 1970 à 10.4% en 1979. Par comparaison, le taux national de participation à plein temps aux universités s'est élevé de façon progressive mais régulière pour la même période, avec une diminution légère au cours des dernières années. Les Tableaux IV et V présentent une ventilation des taux de participation aux universités, à plein temps et à temps partiel, pour les provinces et pour le Canada.

Figure 1

COMPARAISON DES TENDANCES
DE LA POPULATION D'ÂGE SCOLAIRE[1]

(indexées jusqu'à 1976 = 100)

ALBERTA



[1] The Cla... 4, p.63.

TABLEAU IV

INSCRIPTIONS À PLEIN TEMPS AUX UNIVERSITÉS[1]
TAUX DE PARTICIPATION DU GROUPE DES 18 À 24 ANS
ANNÉES CHOISIES[2]

PROVINCE	1962	1964	1966	1968	1970	1972	1974	1975	1976	1977	1978	1979[3]
Terre-Neuve	4.2	5.2	7.0	7.7	9.6	10.5	8.2	8.3	8.8	8.8	7.9	8.2
Île du Prince-Édouard	7.5	8.4	10.4	12.4	13.3	11.5	9.5	10.1	10.0	10.0	8.6	8.2
Nouvelle-Écosse	9.1	10.6	11.8	13.1	16.1	16.1	16.2	16.8	16.7	16.4	15.6	14.9
Nouveau-Brunswick	8.4	9.5	10.1	11.8	13.1	12.2	12.0	12.2	11.8	11.6	11.2	10.9
Québec	8.3	9.5	10.8	8.6	7.9	8.3	8.5	9.1	9.0	9.3	9.4	9.4
Ontario	7.0	8.1	9.4	11.4	13.2	14.0	14.8	15.3	15.4	14.6	13.8	13.2
Manitoba	8.8	9.8	12.1	13.7	14.0	13.8	13.7	14.3	13.7	13.2	12.4	11.9
Saskatchewan	8.3	10.7	11.9	13.2	13.7	12.4	12.1	12.4	12.1	11.6	11.0	10.4
Alberta	7.4	8.9	10.5	13.6	15.2	13.3	13.0	13.0	12.4	11.6	10.8	10.4
Colombie-Britannique	11.0	11.4	12.8	13.3	12.3	10.0	10.0	10.3	10.1	9.7	9.3	9.4
CANADA	8.0	9.1	10.5	11.0	11.7	11.7	11.9	12.4	12.3	11.9	11.5	11.1

[1]À l'exclusion des programmes de niveau non universitaire assurés par les universités.
[2]*Éducation au Canada* (Ottawa: Statistique Canada, 1975 et 1976); *Universités: Inscriptions et grades décernés* (Ottawa: Statistique Canada, 1977 et 1978) et *Statistiques de l'Enseignement—Estimations* (Ottawa: Statistique Canada, 1979-1980).
[3]Les taux de participation pour 1979 sont fondés sur les estimations préliminaires de Statistique Canada quant aux inscriptions.

TABLEAU V

INSCRIPTIONS À TEMPS PARTIEL AUX UNIVERSITÉS
TAUX DE PARTICIPATION DU GROUPE DES 18 À 24 ANS
ANNÉES CHOISIES[1]

PROVINCE	1962	1964	1966	1968	1970	1972	1974	1975	1976	1977	1978	1979[2]
Terre-Neuve	0.4	0.8	1.6	2.0	4.3	5.0	4.8	4.4	4.3	4.3	4.1	4.5
Île du Prince-Édouard	2.1	2.3	3.8	3.5	8.1	6.7	5.7	6.1	5.8	5.2	5.1	4.4
Nouvelle-Écosse	1.8	1.9	2.2	2.9	3.0	3.6	5.2	5.4	5.6	5.7	5.8	5.7
Nouveau-Brunswick	2.4	2.7	5.0	5.0	5.9	5.8	5.9	6.1	4.8	4.7	4.3	3.7
Québec	3.4	4.8	5.5	5.1	8.2	6.6	6.6	7.1	7.6	8.9	9.1	9.7
Ontario	2.4	3.2	3.8	4.6	6.3	6.4	6.8	7.2	6.9	7.3	7.2	7.4
Manitoba	2.3	2.2	2.6	5.1	6.3	6.8	7.7	8.1	8.9	8.9	8.1	7.7
Saskatchewan	1.4	2.2	2.7	2.8	3.0	3.7	5.9	6.1	6.3	6.3	6.2	4.6
Alberta	1.7	2.4	2.6	3.2	3.7	3.8	3.5	3.6	3.3	3.3	3.3	3.6
Colombie-Britannique	1.5	1.5	1.6	1.8	1.5	1.6	2.6	3.0	3.2	3.4	3.7	3.8
CANADA	2.5	3.3	3.9	4.2	5.9	5.5	5.9	6.2	6.3	6.8	6.8	6.9

[1]*Éducation au Canada* (Ottawa: Statistique Canada, 1975 et 1976); *Universités: Inscriptions et grades décernés* (Ottawa: Statistique Canada 1977 et 1978) et *Statistique de l'Enseignement—Estimations* (Ottawa: Statistique Canada, 1979-1980).
[2]Les taux de participation pour 1979 sont fondés sur les estimations préliminaires de Statistique Canada quant aux inscriptions.

Profil des taux de participation aux études postsecondaires en Alberta

Les inscriptions d'étudiants à plein temps dans les universités de l'Alberta ont atteint un maximum en 1976 avec 32,366 inscrits, 1977, 1978 et 1979 ayant enregistré des diminutions. De plus, en 1977, le taux de participation des étudiants d'université inscrits à plein temps a rejoint le niveau de 1967, soit 11.7%, avec une nouvelle baisse en 1978 et 1979.

On peut supposer que la diminution du taux de participation au secteur universitaire découle directement de la multiplication du nombre de collèges d'enseignement public et d'instituts techniques. Les données ne permettent pas une analyse aussi simple. Le taux de participation, pour l'ensemble de ces établissements, est tombé d'un maximum de 20.5% en 1970 à 17% en 1979. Cependant, durant la plus grande partie des années 70, le réseau des institutions postsecondaires de l'Alberta s'est agrandi en nombres absolus. Le taux de participation au secteur non universitaire est resté relativement constant, celui du secteur universitaire déclinant de façon régulière. Le tableau VI présente une ventilation chronologique des tendances des taux de participation aux secteurs universitaire et non universitaire des établissements postsecondaires de l'Alberta.

Inscriptions aux universités de l'Alberta

Le nombre des étudiants inscrits à plein temps dans les universités de l'Alberta a nettement augmenté, d'environ 55%, entre 1967 et 1970. Par opposition, de 1970 à 1976, il n'y a eu que 12% d'augmentation due surtout à l'accroissement des effectifs entre 1974 et 1975. En 1977, 1978 et 1979, le nombre des étudiants inscrits à plein temps a diminué de 6% par rapport au record enregistré en 1976 avec 32,366 étudiants. Le taux de participation relativement constant depui 1972 dans le secteur non universitaire indique une croissance régulière correspondant à celle du nombre des 18 à 24 ans. En fait, c'est seulement en 1978 et 1979 que les collèges publics ont enregistré une *baisse* réelle du total du nombre des étudiants inscrits à plein temps.

Il est évident que l'immigration modérera la diminution projetée du groupe d'étudiants de 18 à 24 ans, mais il n'est pas certain qu'elle aura un effet semblable sur les établissements postsecondaires, et notamment sur les universités. Il est important de souligner que si les 18 à 24 ans représentent environ 21% du total net de l'immigration dans une année donnée en Alberta, ce même groupe ne représente que de 2.6% du total des 18 à 24 ans de la population de l'Alberta. Si une majorité du groupe des 18 à 24 ans immigrant en Alberta représente des personnes à la recherche d'un emploi plutôt que d'éventuels étudiants d'universités, il est tout à fait possible que le niveau des inscriptions universitaires et que le taux de participation connaîtront d'autres baisses.

Un indice du nombre virtuel d'inscriptions aux universités est le taux de participation fondé sur le nombre total d'étudiants terminant leur douzième année d'école secondaire. Le Tableau VII indique, par année, le rapport entre le nombre d'étudiants de première année inscrits à plein temps en université et le nombre d'étudiants inscrits en douzième année en Alberta au cours de l'année précédente. La baisse du taux de participation aux universités pour le groupe des étudiants de douzième année suit pratiquement la même tendance que celle du total des inscriptions à plein temps en université, lorsqu'on la compare au groupe des 18 à 24 ans, indiqué au Tableau VI. Les deux taux de participation ont graduellement diminué de 1970 à 1975, la baisse étant beaucoup plus marquée les quatre dernières années. Par opposition, le taux de participation des étudiants de douzième année âgés de 17 ans est resté relativement constant depuis cinq ans, se situant à environ 82%.

TABLEAU VI

INSCRIPTIONS À PLEIN TEMPS DANS
DES ÉTABLISSEMENTS POSTSECONDAIRES EN ALBERTA
ANNÉES CHOISIES

ÉTABLISSEMENT	1967	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
UNIVERSITÉS											
Université de l'Alberta	13 027	18 337	18 243	17 757	18 524	19 155	19 736	20 019	19 491	18 764	18 117
Université de Calgary	4 980	9 237	9 173	8 780	9 278	9 578	10 950	10 864	10 805	10 644	10 738
Université de Lethbridge	638	1 409	1 218	1 076	1 086	1 154	1 336	1 483	1 531	1 439	1 419
Université Athabasca	—	—	—	—	—	—	—	—	53	82	36
TOTAL POUR LES UNIVERSITÉS	18 645	28 983	28 634	27 613	28 888	29 887	32 022	32 366	31 880	30 929	30 310
Pourcentage des 18 à 24 ans	11.7	14.9	14.2	13.3	13.2	12.9	13.0	12.3	11.6	10.3	10.2
COLLÈGES PUBLICS											
Collège Fairview	122	131	83	90	80	106	194	283	373	371	394
Collège Grande Prairie Régional	107	242	336	309	340	369	514	640	652	587	508
Collège Grant MacEwan Community	—	—	410	999	1 198	1 257	1 624	1 729	2 048	1 772	1 803
Collège Keyano	—	—	—	—	—	—	156	295	435	360	432
Collège Lakeland	147	160	165	142	171	184	155	389	461	579	551
Collège Lethbridge Community	455	843	955	990	944	960	960	1 213	1 348	1 435	1 466
Collège Medicine Hat	199	410	442	339	371	410	374	419	590	558	542
Collège Mount Royal	1 555	1 728	1 892	2 305	2 467	2 405	2 759	2 559	2 702	2 621	2 499
Collège Olds	271	355	403	462	512	551	505	491	665	572	638
Collège Red Deer	225	879	779	665	723	930	1 002	1 223	1 185	1 209	1 225
TOTAL POUR LES COLLÈGES PUBLICS	3 081	4 748	5 465	6 301	6 806	7 172	8 243	9 241	10 459	10 064	10 058
Pourcentage des 18 à 24 ans	1.9	2.4	2.7	3.0	3.1	3.1	3.3	3.5	3.8	3.5	3.4
INSTITUTS TECHNIQUES[1]											
Institut technique de nord de l'Alberta	2 619	3 490	3 661	4 088	4 367	4 176	4 293	4 497	4 610	4 877	4 714
Institut technique du sud de l'Alberta	2 154	2 664	2 970	3 409	3 827	3 876	4 113	4 408	4 943	5 484	5 711
TOTAL POUR LES INSTITUTS TECHNIQUES	4 773	6 154	6 631	7 497	8 194	8 052	8 406	8 905	9 553	10 361	10 425
Pourcentage des 18 à 24 ans	3.0	3.2	3.3	3.6	3.8	3.5	3.4	3.4	3.5	3.6	3.5
TOTAL DU SECTEUR NON-UNIVERSITAIRE	7 854	10 902	12 096	13 798	15 000	15 224	16 649	18 146	20 012	20 425	20 483
Pourcentage des 18 à 24 ans	4.9	5.6	6.0	6.6	6.9	6.6	6.7	6.9	7.3	7.1	6.9
TOTAL DES DIVERS ÉTABLISSEMENTS	26 499	39 885	40 730	41 411	43 888	45 111	48 671	50 512	51 892	51 354	50 848
Pourcentage des 18 à 24 ans	16.6	20.5	20.1	19.9	20.1	19.5	19.7	19.3	18.9	17.9	17.0

[1]A l'exclusion des programmes d'apprentissage.

REMARQUES: (1) Les taux relatifs au secteur universitaire sont légèrement différents de ceux qui sont présentés au Tableau I à cause d'une base statistique légèrement différente.
(2) La base des 18 à 24 ans pour les taux de participation n'a de valeur qu'à titre de comparaison fixe avec la population.
(3) Il y a de légers écarts, les résultats ayant été arrondis.

SOURCE: Données recueillies par l'Université de Calgary, Services de recherches institutionnelles à partir de diverses sources gouvernementales et institutionnelles.

TABLEAU VII

TAUX DE PARTICIPATION DES ÉTUDIANTS DE PREMIÈRE ANNÉE INSCRITS À PLEIN TEMPS DANS LES UNIVERSITÉS DE L'ALBERTA D'APRÈS LE NOMBRE D'ÉTUDIANTS INSCRITS EN 12e ANNÉE DANS LA PROVINCE

ANNÉE	TOTAL DU NOMBRE D'ÉTUDIANTS DE PREMIÈRE ANNÉE[2]	ÉTUDIANTS DE 12e ANNÉE EN ALBERTA (ANNÉE PRÉCÉDENTE)	TAUX DE PARTICIPATION
1970	5 987	27 138	22.1
1971	5 445	28 793	18.9
1972	4 909	30 009	16.4
1973	5 535	29 599	18.7
1974	5 719	29 676	19.3
1975	6 034	29 438	20.5
1976	5 222	30 920	16.9
1977	4 779	31 029	15.4
1978	4 640	31 681	14.6
1979	4 606	32 124	14.3

[1]Services de recherches institutionnelles, Université de Calgary, d'après des données fournies par le ministère de l'Éducation de l'Alberta.
[2]Il s'agit d'étudiants n'ayant pas précédemment suivi d'études dans des établissements postsecondaires.

Un examen plus approfondi de la population des étudiants de 12e année indique que la raison de la baisse éventuelle des inscriptions en université tient à la diminution récente du taux de participation d'un groupe plus restreint. Le Tableau VIII présente le rapport entre le total du nombre des étudiants de 12e année de l'Alberta et les membres de ce groupe aptes à obtenir leur «diplôme» dans les universités de la province. Si le pourcentage de ces derniers est resté relativement constant depuis six ans, le taux de participation de ce groupe a sensiblement diminué, passant de 54.9% en 1974 à 39.1% en 1979.

Ni les collèges publics ni les instituts techniques ne disposent actuellement de données sur la proportion, parmi le total de leurs inscrits, de ceux qui ont terminé la douzième année en Alberta et qui peuvent obtenir un diplôme universitaire. Si le nombre d'étudiants pouvant obtenir un diplôme de fins d'études universitaires mais s'inscrivant par la suite dans le secteur non universitaire s'est accru de façon disproportionnée, on peut estimer qu'une partie de la diminution du taux de participation aux universités découle directement de l'expansion du secteur non universitaire. Il est aussi possible qu'un plus grand nombre d'étudiants déjà titulaires de diplômes universitaires décident d'obtenir une formation supplémentaire dans des instituts techniques plutôt que de poursuivre des études supérieures en université.

TABLEAU VIII

TAUX DE PARTICIPATION DES ÉTUDIANTS DE PREMIÈRE ANNÉE INSCRITS À PLEIN TEMPS DANS LES UNIVERSITÉS DE L'ALBERTA[1]

	ÉTUDIANTS DE 12e ANNÉE DES ÉCOLES SECONDAIRES DE L'ALBERTA AU COURS DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE		NOMBRE DE DIPLÔMÉS PAR RAPPORT AU TOTAL DES ÉTUDIANTS DE 12e ANNÉE	TOTAL DES ÉTUDIANTS DE PREMIÈRE ANNÉE	POURCENTAGE DU NOMBRE D'ÉTUDIANTS DE PREMIÈRE ANNÉE PAR RAPPORT AUX DIPLÔMÉS DE 12e ANNÉE
ANNÉE	TOTAL	DIPLÔMÉS			
1973	29 599	11 172	37.7	5 535	49.5
1974	29 676	10 422	35.1	5 179	54.9
1975	29 438	11 475	39.0	6 034	52.6
1976	30 920	11 493	37.2	5 222	45.4
1977	31 029	11 927	38.4	4 779	40.1
1978	31 681	11 689	36.9	4 640	39.7
1979	32 124	11 781	36.7	4 606	39.1

[1]Services de recherches institutionnelles, Université de Calgary, d'après des données fournies par le ministère de l'Éducation de l'Alberta.

Un autre facteur qui complique l'estimation des inscriptions éventuelles en université est l'importante différence entre les projections de Statistique Canada pour différents groupes d'âge scolaire en Alberta, qu'indiquent la Figure 1, et celles du Bureau de statistique de la province présentées au Tableau IX. Là, les projections pour les 18 à 24 ans sont plus élevées de 11% en 1983 que celles de Statistique Canada. En 1991, les projections du Bureau sont plus élevées de 14% et de 31% en 2 001. Ces projections de l'Alberta sont fondées sur des hypothèses relatives à l'immigration nette, qui sont sensiblement plus élevées que celles de Statistique Canada.

TABLEAU IX

COMPARAISON DES PROJECTIONS POUR LES GROUPES D'ÂGE SCOLAIRE
ANNÉES CHOISIES 1977 À 2001: ALBERTA

(en milliers)

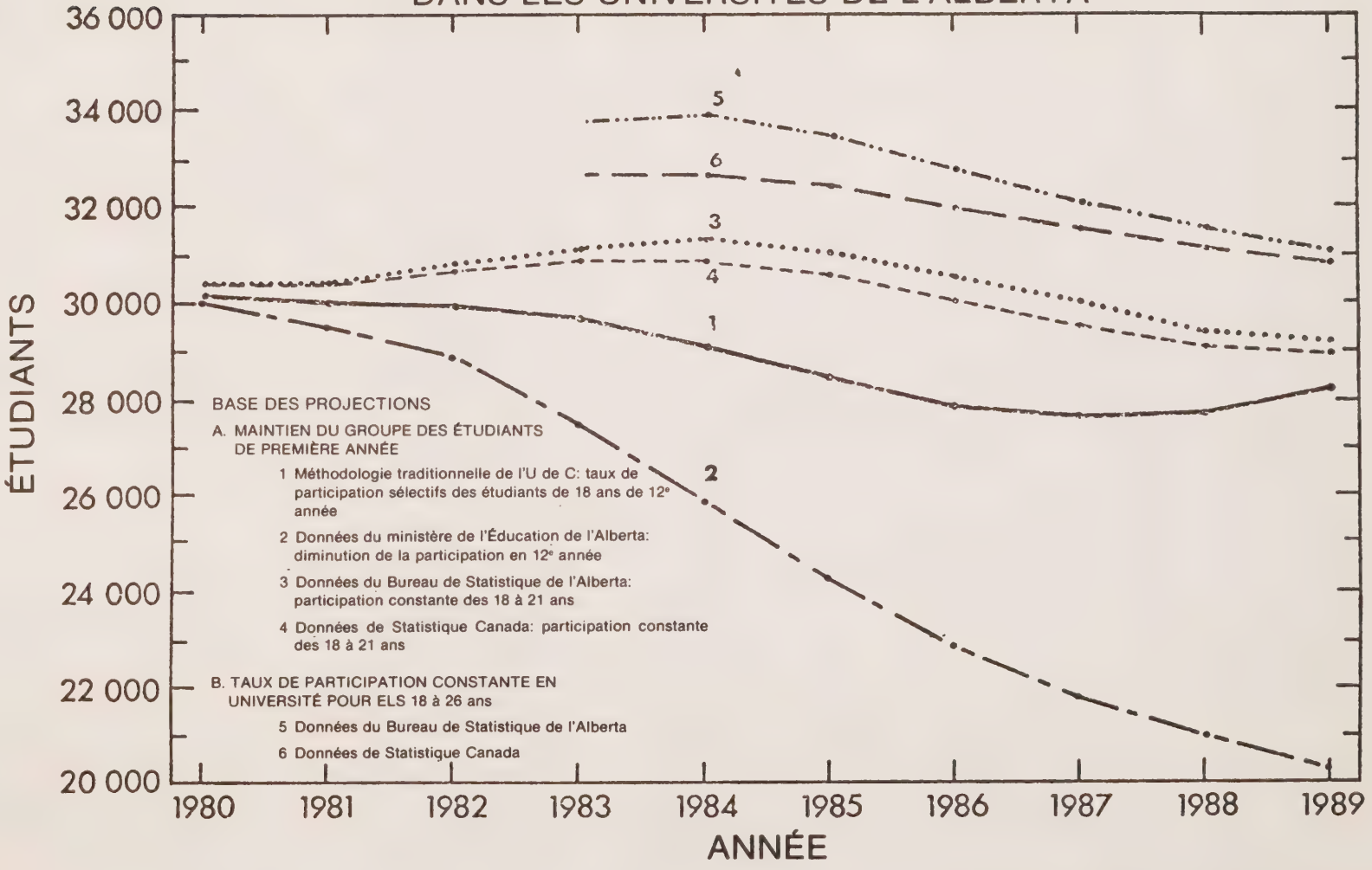
	5 à 11 ANS		12 à 17 ANS		18 à 24 ANS	
ANNÉE	PROJECTIONS[1] DE LA PROVINCE	PROJECTION DE STATISTIQUE CANADA[2] (DIFFÉRENCE)	PROJECTION[1] DE LA PROVINCE	PROJECTION DE STATISTIQUE CANADA[2] (DIFFÉRENCE)	PROJECTION[1] DE LA PROVINCE	PROJECTION DE STATISTIQUE CANADA[2] (DIFFÉRENCE)
1977	232	0	235	0	278	- 6
1979	234	- 1	228	+ 2	300	- 11
1981	242	- 4	220	0	316	- 19
1983	258	- 14	221	- 6	333	- 33
1985	282	- 26	224	- 10	330	- 36
1987	309	- 40	229	- 14	317	- 34
1989	335	- 57	236	- 19	309	- 35
1991	357	- 72	254	- 28	307	- 36
2001	395	-114	348	- 90	389	- 91

[1]Bureau de Statistique de l'Alberta, «*Population Projections Alberta 1977-2006,*» (diffusé avant publication) (Edmonton: Gouvernement de l'Alberta, juillet 1979). Séries de projections # 4.
[2]*The Class of 2001*, p. 127. Projection # 3.

Projections quant aux inscriptions dans les universités de l'Alberta

Pour illustrer les répercussions possibles des tendances démographiques pour les différents groupes de population que nous venons d'examiner, les prévisions relatives aux inscriptions à plein temps dans les universités sont indiquées à la Figure 2 et au Tableau X. Il y a six projections pour les périodes situées entre 1980 et 1983. L'*Alberta Advanced Education and Manpower* ne publie pas ses prévisions les plus récentes sur les inscriptions dans les établissements postsecondaires. (Les dernières prévisions publiées par le Secrétariat à la planification de cet organisme ont paru dans «*Demographic and Manpower Trends in Alberta: Possible Impact on the Advanced Education System 1971-1988,* mai 1980). Les projections de cette analyse découlent des méthodologies traditionnelles servant à illustrer deux sortes de projections, les cas centraux et les cas limites.

GRAPHIQUE 2
PROJECTION DES INSCRIPTIONS À PLEIN TEMPS DANS LES UNIVERSITÉS DE L'ALBERTA



Les projections 1, 3 et 4 représentent des cas centraux découlant de l'application des méthodologies de survie des générations types. Les trois projections centrales sont essentiellement horizontales pendant dix ans et elles ne divergent notablement que de 1982 à 1987. La projection 1, qui est à son point le plus bas en 1987, n'est inférieure que de 8.7% au nombre d'inscriptions de 1979, soit 30,310. Les projections centrales indiquent pour les inscriptions éventuelles dans les universités qu'on ne le supposerait en examinant simplement les tendances suggérées par les projections démographiques pour la province présentées dans *The Class of 2001*.

Les projections 2, 5 et 6 indiquent des caractéristiques du profil de l'âge des populations et les cas limites des futures inscriptions d'étudiants découlant des tendances du taux de participation. Pour mieux comprendre les différences entre les diverses projections et les méthodologies, nous examinerons d'abord la projection 2. Elle représente le cas le plus pessimiste, et elle est fondée sur l'hypothèse selon laquelle les taux de participation du groupe des élèves de douzième année de l'Alberta continueront à diminuer au même rythme qu'entre 1970 et 1979, d'où une réduction successive du nombre des étudiants inscrits en première année d'université. Cette projection illustre les répercussions prévisibles du nombre des étudiants déjà inscrits. Les répercussions que présente une diminution du nombre des inscrits en première année ne se font pas immédiatement sentir parce qu'au départ trois classes sont encore à l'université: les étudiants de première année de 1977, 1978 et 1979. Ce n'est que lorsque ceux-ci auront obtenu leur diplôme que s'accélérera le rythme de décroissance du total des inscriptions. Ainsi, 1983 est l'année où le total du nombre des inscriptions accuse sa décroissance la plus forte. Par opposition, le cas le plus optimiste est illustré par les projections 5 et 6 qui se fondent sur l'application du taux actuel de participation des 18 à 24 ans aux projections démographiques fournies par Statistique Canada et par le Bureau de statistique de l'Alberta. Les projections 5 et 6 indiquent les limites que le nombre d'inscriptions pourrait atteindre si les inscriptions universitaires traduisent les tendances démographiques à long terme. Elles commencent en 1983 parce que les inscriptions à court terme dépendent essentiellement des étudiants déjà inscrits dans les universités.

Les projections 3 et 4 sont méthodologiquement des représentantions valables de la répercussion des générations de population dont il a déjà été question. Ces deux projections sont fondées sur les projections de Statistique Canada et du Bureau de statistique de l'Alberta sur la population des 18 à 21 ans, et elles sont conformes aux principes selon lesquels des changements de population ou du taux de participation ne se feront pas immédiatement sentir sur le total des inscriptions en université avec la même ampleur que ne l'indiquent les projections 5 et 6. La projection 1 représente l'application de la méthodologie traditionnelle de l'Université de Calgary. Elle diffère essentiellement de celle qui est utilisée dans les projections 3 et 4 parce qu'elle tient compte d'un groupe plus sélectif pour prévoir le nombre d'inscriptions en première année. Ce nombre est calculé en établissant la moyenne des différentes projections fondées sur le groupe des étudiants de douzième année de l'Alberta et celui des jeunes de 18 ans.

TABLEAU X

PROJECTION DES INSCRIPTIONS À PLEIN TEMPS DANS LES UNIVERSITÉS DE L'ALBERTA[1]

	PROJECTION					
ANNÉE	1	2	3	4	5	6
1980	29 900	30 000	30 100	30 100	—	—
1981	29 900	29 500	30 100	30 100	—	—
1982	29 900	28 700	30 500	30 400	—	—
1983	29 600	27 500	30 900	30 700	33 600	32 400
1984	29 000	25 800	31 100	30 700	33 800	32 500
1985	28 400	24 200	30 900	30 400	33 300	32 300
1986	27 800	22 800	30 400	30 000	32 700	31 900
1987	27 700	21 700	29 800	29 500	32 000	31 500
1988	27 900	21 000	29 400	29 100	31 500	31 100
1989	28 300	20 300	29 200	29 000	31 100	30 900

[1]Services de recherches institutionnelles, Université de Calgary, d'après les données démographiques fournies par l'*Alberta Advanced Education and Manpower* (Edmonton, Alberta); Statistique Canada (Ottawa, Ontario); le ministère de l'Éducation de l'Alberta (Edmonton, Alberta); le Bureau de statistique de l'Alberta, gouvernement de l'Alberta (Edmonton, Alberta).

L'instruction et la population active

La population active et le niveau d'instruction

Les données fournies dans le document de Statistique Canada intitulé «Du monde des études au monde du travail» démontrent que les niveaux d'instruction des candidants au travail ont les mêmes tendances que la croissance démographique étudiée à l'annexe «A». Au cours de la dernière décennie, le nombre des candidats au travail ayant une formation postsecondaire a enormément augmenté. Cette tendance atteindrait son point culminant en 1981 et elle serait suivie, vers le milieu des années 80, d'une faible baisse. En ce qui concerne les candidats au travail ayant une formation élémentaire-secondaire, la tendance fluctue de la même façon, atteignant son point culminant 5 ans auparavant, soit en 1976, et son point le plus bas vers le milieu des années 80. Pratiquement toutes les diminutions prévues dans la population active pour les années 80 concerneront les candidats ayant une formation élémentaire-secondaire. Les effectifs postsecondaires demeureront relativement constants. A long terme, le faible taux de fécondité des années 60 et 70 entraînera une baisse du nombre de diplômés du niveau postsecondaire au Canada, même si cette tendance varie selon les provinces. Le tableau XI donne, par ordre chronologique, des prévisions quant au nombre des candidats au travail selon le niveau d'instruction.

TABLEAU XI

POURCENTAGE DES CANDIDATES AU TRAVAIL
PAR NIVEAU D'INSTRUCTION
1966 A 1986[1]

CANADA

	Élémentaire-secondaire			Cours postsecondaire							
					Terminé						
Année	Secondaire non terminé	Secondaire terminé	Pourcentage total	Cours non terminé	Certificat ou diplôme	Baccalaureat et première specialisation	Maîtrise	Doctorat	Pourcentage total—cours terminé	Pourcentage total postsecondaire	Grand total
1966	52.6	28.8	81.4	5.9	5.8	6.0	0.8	0.1	12.7	18.6	100
1976	43.4	20.7	64.1	19.0	6.8	8.7	1.2	0.2	16.9	35.9	100
1981	41.4	21.4	62.8	18.8	7.8	9.1	1.3	0.2	18.4	37.2	100
1986	39.5	18.6	58.1	21.2	8.1	10.7	1.7	0.2	20.7	41.9	100

[1]Du monde des études au monde du travail, p. 56.

Emploi et niveau d'instruction

Depuis toujours, le niveau d'instruction a suivi une tendance inverse à celle de la situation de l'emploi; cela a valu à la fois pour l'ensemble de la population active et pour les candidats au travail. Statistique Canada souligne que cette tendance ne persistera peut-être pas vu l'augmentation du pourcentage de la population active possédant une formation postsecondaire. En 1961, 22% de la population active avait une formation postsecondaire, chiffre qui s'établissait à environ 30% en 1971 et qui, selon les prévisions, se situerait entre 34% et 40% vers le milieu des années 80. Si le nombre d'emplois nécessitant un diplôme postsecondaire n'augmente pas proportionnement à la hausse du niveau d'instruction de la population active, ces diplômés obtiendront plus difficilement les emplois qu'ont obtenus leurs homologues dans les années 60, (*Du monde des études au monde du travail*, pp. 46 et 47). L'expansion du marché du travail, en ce qui concerne le niveau d'instruction exigé, variera selon les provinces et il est raisonnable de supposer que la croissance des entreprises et des industries extractives stimulera la demande de diplômés universitaires. Le tableau XII fait état du nombre de diplômes universitaires décernés au Canada de 1960 à 1977 par catégorie de diplôme et en pourcentage du total décerné. Il est intéressant de noter que, même si le nombre absolu de chaque genre de diplôme décerné a augmenté, les pourcentages sont demeurés relativement constants.

TABLEAU XII

DIPLÔMES DÉCERNÉS PAR CATÉGORIE AU CANADA

1960-1961 À 1976-1977[1]

Année	Pourcentage			
	Baccalauréat et première spécialisation	Maîtrise	Doctorat	Total
1960-1961	88.7	10.0	1.3	22,331
1962-1963	88.7	9.8	1.5	28,115
1964-1965	88.9	9.6	1.5	37,202
1966-1967	87.7	10.7	1.6	49,271
1968-1969	87.0	11.1	1.9	62,838
1970-1971	85.6	12.3	2.1	78,363
1972-1973	84.9	12.8	2.3	83,255
1974-1975	86.2	12.0	1.8	93,645
1976-1977	86.0	12.3	1.7	101,269

[1] Division de l'éducation, des sciences et de la culture, *From the Sixties to the Eighties; A Statistical Portrait of Canadian Higher Education* (Ottawa: Statistique Canada, le 1er février 1979).

DEMANDE PROFESSIONNELLE EN ALBERTA

Données restreintes

Cette étude porte essentiellement sur les professions qui nécessitent un certain niveau de formation postsecondaire. Les données fournies dans le document intitulé *Summary of Canadian Occupational Forecast (COFOR) Model Results for Alberta, 1975-1982* et publié par le Secrétariat de l'Éducation et de la Planification de la main-d'œuvre de l'Alberta, ne classent pas les professions selon les études requises ni ne précisent la discipline exigée. Pour bon nombre des professions, il est extrêmement difficile de savoir quelle est la discipline exigée si ce n'est de façon très générale. Il est également difficile de préciser le niveau de formation selon le type d'établissement fréquenté (université, collège ou établissement technique) selon le diplôme obtenu. Le Secrétariat de planification envisage d'entreprendre une téude dans le but d'établir un rapport entre les composantes précises du niveau des études et la demande professionnelle en Alberta; cependant, le Secrétariat dispose actuellement de peu de renseignements. La seule étude, qui fait état du taux de chômage par discipline, est celle effectuée par Statistique Canada pour l'Ontario; elle est fondée sur les diplômés des collèges et universités de 1975 (*Survey of 1975 Ontario College and University Graduates*), étude réalisée par Statistique Canada pour le ministère ontarien des collèges et universités, enquête citée dans le document intitulé *Out of School — Into the Labour Force*, Statistique Canada, juillet 1978. Le chômage dans l'échantillon ontarien varie considérablement selon la discipline. Le taux de chômage est plus élevé parmi les bacheliers que parmi les diplômés des arts appliqués et des techniques. Chez les diplômés en sciences de la santé, en commerce, en génie, en architecture, en sciences de l'éducation, en mathématiques et en sciences pures, on observe le plus faible taux de chômage, tandis que chez les diplômés en sciences humaines, en science sociale, en beaux-arts, en langues, on observe un taux considérablement plus élevé. En fait, le taux de chômage de ces derniers diplômés est plus élevé que celui de l'ensemble de la catégorie des 15-24 ans. (*Out of School — Into the Labour Force*, p. 36.)

Demande professionnelle

Dans ses prévisions concernant la demande professionnelle dans la province, le Secrétariat à la planification des études avancées et de la main-d'œuvre de l'Alberta limite ses prévisions à la période allant de 1975 à 1982, ce qui coïncide avec la période de pointe prévue pour la catégorie des 18-24 ans. Selon les prévisions, l'emploi augmenterait d'environ 53.9% dans toutes les professions au cours de la période 1975-1982. Ces prévisions sont fondées sur deux facteurs: les postes nouveaux et le remplacement des départs de postes actuels. Au cours de cette période, les nouveaux postes augmenteront d'environ 40% tandis que le taux de remplacement entraînera une augmentation de 13.9%. Dans l'absolu, ces pourcentages signifient une augmentation de 407,625 emplois au cours de la période allant de 1975 à 1982 en plus des 756,000 emplois déjà occupés en 1975.

Même si elles manquent de précision quant aux diplômes exigés, les données sur la demande professionnelle en Alberta reflètent certaines tendances précises. La plus grande augmentation de la demande par rapport au niveau d'emploi de 1975 s'observe dans les professions du domaine médical et de la santé. Ces catégories professionnelles, particulièrement celle des médecins, sont les moins touchées par les tendances démographiques, car le nombre des admissions dans les facultés de médecine est limité. Au cours de la période de référence, la demande s'accroît considérablement dans d'autres catégories: sciences administratives, sciences naturelles, génie, mathématiques et sciences sociales. Les catégories où la demande augmente faiblement sont celles des sciences de l'éducation et de l'agriculture. Le tableau XIII donne la ventilation pour les catégories professionnelles dont la demande est soit faible soit forte.

Pour ce qui est des catégories où la demande est forte, une ventilation plus précise des catégories fait ressortir des différences intéressantes entre des professions précises dans des domaines connexes (voir le tableau XIV); en sciences naturelles, la demande augmenterait de 61.6% pour les géologistes, tandis qu'elle serait moindre de 6 à 15% pour les biologistes, les chimistes et les physiciens. En ce qui concerne le génie, les écarts sont également importants. Il est intéressant de remarquer qu'une ventilation plus détaillée pour les différents postes de professeurs fait ressortir que la demande de professeurs d'université est supérieure à celle de professeurs de l'élémentaire et du secondaire; cependant, le nombre de professeurs de l'élémentaire et du secondaire demandé est considérablement plus élevé en chiffres absolus.

TABLEAU XIII

PRÉVISIONS DES BESOINS-PROFESSIONS
ALBERTA 1975-1982
CATEGORIES PROFESSIONNELLES CHOISIES[1]

Categories professionnelles	Demande		Remplacement 1975-1982	Demande totale 1975-1982	Pourcentage de la demande 1975
	1975	1982			
Sciences administratives	32 030	43 902	10 412	22 284	70
Sciences naturelles, génie, mathématiques	23 612	31 714	5 373	13 475	57
Sciences sociales	7 131	10 160	1 683	4 712	66
Sciences de l'éducation	30 996	37 293	7 478	13 775	44
Médecine et sciences de la santé	36 614	54 640	8 113	26 139	71
Arts et récréologie	6 033	8 888	1 144	3 999	66
Sciences agricoles	97 889	93 828	22 496	18 435	19

[1]Secrétariat à la planification, *Summary of Canadian Occupational Forecast (COFOR) Model Results for Alberta 1975-1982* (Edmonton: Alberta Advanced Education and Manpower, Mars 1976), pp. 4-9.

TABLEAU XIV

PRÉVISIONS DES BESOINS-PROFESSIONS
ALBERTA 1972-1982
PROFESSIONS CHOISIES[1]

Catégories de profession	Demande 1975	Demande 1982	Remplacement 1975-1982	Demande totale 1975-1982	Pourcentage de la demande 1975
Chimistes	568	728	104	264	46
Géologistes	2 222	2 934	657	1 369	62
Physiciens	46	58	9	21	46
Météorologistes	108	156	28	76	70
Biologistes	356	492	50	186	52
Ingénieurs					
Génie civil	1 980	2 709	460	1 189	60
Électricité	1 149	1 491	266	608	53
Industrie	711	945	169	403	57
Mécanique	802	1 050	185	433	54
Pétrole	1 112	1 456	268	612	55
Nucléaire	5	6	—	1	20
Professeurs d'université	2 594	3 072	823	1 301	50
Professeurs à l'élémentaire et au secondaire	23 609	28 106	5 386	9 883	42

[1] *Summary of Canadian Occupational Forecast (COFOR) Model Results for Alberta 1975-1982*, pp. 25-29.

ANNEXE A

LES TENDANCES DÉMOGRAPHIQUES AU CANADA

Vagues démographiques

Les projections indiquent que la population totale du Canada augmentera de 13,5% entre 1976 et 1986. Mais, ce qui est plus important, la composition de cette population «glissera» sous l'influence directe des fluctuations accusées par l'indice de fécondité des trois dernières décennies. En 1959, le nombre de naissances vivantes a culminé et a été suivi, au cours des années 60, par une chute progressive de l'indice de fécondité, pour atteindre son niveau le plus bas en 1973. L'indice de fécondité a repris son ascension entre 1973 et 1976 mais a marqué un nouveau déclin en 1977. Si l'on suppose un indice de fécondité constant pour la décennie 80, les naissances vivantes annuelles augmenteront lentement pour plafonner en 1984, plafond qui sera cependant encore nettement inférieur au niveau de 1959. Ce phénomène est celui des «vagues démographiques» et est traité en détail dans deux ouvrages: «*Les classes en 2001*» et «*Du monde des études au monde du travail*», quant à ses répercussions sur le système scolaire canadien.

TABLEAU I

NAISSANCES VIVANTES ANNUELLES (CANADA) ANNÉES SÉLECTIONNÉES

1959	479 000
1973	343 000
1976	365 000
1984	412 000 (projection)

TABLEAU II

RÉPARTITION DÉMOGRAPHIQUE EN % GROUPES D'ÂGES SÉLECTIONNÉS

Groupe d'âges	Réel	Projection
4 à 17 ans	29,0	20,1
25 à 44 ans	25,1	33,1

Tendances démographiques des jeunes d'âge scolaire (Canada)

A mesure que grandissent les enfants nés de l'explosion démographique de l'après-guerre, chaque groupe d'âges successif s'accroît provisoirement puis décline pour être suivi d'une autre augmentation plus faible. L'impact des vagues démographiques se fera d'abord sentir aux niveaux scolaires élémentaire et secondaire. La vague des enfants de 6 à 13 ans (élémentaire) a atteint un maximum en 1971 et les projections prévoient un déclin de 22% pour le début des années 80 suivi d'une nouvelle augmentation progressive vers 1995. Par contre, ce relèvement sera loin d'atteindre les sommets de 1971. De même, le groupe d'âge 14-17 ans (secondaire) suivra le même rythme progressif avec un retard découlant des fluctuations antérieures de l'indice de fécondité. Ce groupe d'âge a atteint son maximum en 1977 et doit décroître de 26% vers la fin des années 80 pour reprendre graduellement jusqu'à la fin du siècle. Étant donné que la scolarité élémentaire et secondaire est obligatoire, les glissements enregistrés chez le groupe d'âge correspondant aura des conséquences directes sur les effectifs scolaires.

Les tendances démographiques pour le groupe des 18 à 24 ans, qui constitue l'essentiel des effectifs post-secondaires, nécessitent une attention spéciale. On prévoit qu'il augmentera au rythme d'environ 1,2% par an, qu'il atteindra une crête en 1982, qu'il accusera une chute notable jusqu'aux environs de 1995 suivie d'un regain progressif aux abords de l'an 2000.

ANNEXE B

LES CLASSES EN 2001

RÉSUMÉ

Les classes en 2001

La population d'âge scolaire:
tendances et incidences 1961 à 2001

W. Clark, M. S. Devereaux et Z. Zsigmond
Statistique Canada, février 1979

RÉSUMÉ

Avec «*Les classes en 2001*» Statistique Canada tente d'expliciter les tendances démographiques et les problèmes sociaux exposés dans une de ses études antérieures telles que «*Du monde des études au monde du travail*». La qualité principale du document le plus récent est la représentation graphique détaillée de projections différentes pour des groupes d'âges différents par province. Ainsi que dans l'ouvrage précédent «*Du monde des études au monde du travail*», on y examine la notion de vagues démographiques mais «*Les classes de 2001*» permet d'évaluer plus précisément l'incidence de ces fluctuations sur les différents niveaux scolaires d'une province. Il présente également l'avantage de faciliter la compréhension de la composition à l'échelle régionale des projections nationales.

On y offre quatre projections différentes, tant au niveau national que provincial, des trois groupes d'âges qui ont toujours eu des répercussions sur le système scolaire: élémentaire (5 à 13 ans); secondaire (14 à 17 ans); post-secondaire (18 à 24 ans). Les projections nationales reflètent différentes hypothèses de fécondité, surtout chez les groupes élémentaire et secondaire projetés à 2001. Des projections nationales pour le groupe de 18 à 24 ans, restent insensibles à des hypothèses de fécondité différentes jusqu'aux environs de 1995. Le facteur principal auquel réagissent les projections provinciales pour le groupe 18 à 24 ans de 1975 à 1995 environ, est le taux annuel de migration interprovinciale et d'immigration internationale. Les graphiques fournissent des indications détaillées sur les tendances historiques des migrations interprovinciales, parallèlement à des hypothèses de migration qui sont à la base des différentes projections provinciales. On notera plus particulièrement les indications concernant les migrations interprovinciales des jeunes de 15 ans et moins, qui influenceront les projections à long terme pour le groupe post-secondaire.

ANNEXE C

DU MONDE DES ÉTUDES AU MONDE DU TRAVAIL

— RÉSUMÉ —

DU MONDE DES ÉTUDES AU MONDE DU TRAVAIL

Une étude sur les effectifs scolaires, les jeunes sortant de l'école et la population active au Canada — Évolution et perspectives des années 60 aux années 80 —

Z. Zsigmond, C. Picot, W. Clark et M. S. Deveraux
Statistique Canada, juillet 1978

RÉSUMÉ

«*Du monde des études au monde du travail*» traite quatre sujets principaux: Les tendances démographiques canadiennes, les objectifs scolaires à différents niveaux, les jeunes sortant des écoles, et les perspectives offertes par le marché du travail. Les projections démographiques ne couvrent *que* l'ensemble national pour des groupes d'âges sélectionnés représentatifs des différents niveaux du système scolaire: 6 à 13 ans (élémentaire), 14 à 17 ans (secondaire), et 18 à 24 ans (post-secondaire).

Le Rapport relie son analyse à une seule projection démographique, sur la base de l'hypothèse d'un indice de fécondité constant de 1,80 et d'une immigration annuelle nette de 100 000. Il contient, sans en traiter en détail, deux autres projections démographiques fondées sur des hypothèses de fécondité différentes. On y développe trois projections des effectifs élémentaires-secondaires et quatre projections d'effectifs post-secondaires à plein temps. Les trois projections élémentaire-secondaire sont basées sur différentes hypothèses de fécondité alors que les variations post-secondaires sont fondées sur différentes hypothèses de participation scolaire.

Les projections de croissance de la population active canadienne s'appliquent à trois groupes d'âges distincts et à deux niveaux d'instruction. Les projections concernent les groupes d'âges de 15 à 24 ans, 25 à 44 ans et 45 ans et plus, appartenant à la population active. Un ensemble connexe de projections prévoit la composition de la population active selon le niveau de scolarisation, en deux catégories: ceux possédant un diplôme secondaire ou moins et les entrants sur le marché du travail qui ont terminé le cycle post-secondaire ou possèdent une certaine formation à ce niveau. Statistiquement, la composition de la force active a subi un glissement sensible du point de vue niveau d'instruction entre 1966 et 1976. En 1966, 18,5% des entrants sur le marché du travail possédaient une formation post-secondaire; en 1976, cette proportion est passée à 35,9%. Ce glissement doit se poursuivre de 1976 à 1986 mais à un rythme nettement moindre—projeté à 42,3% en 1986. Le rapport ne tente nullement de comparer «l'offre» du système d'enseignement à la demande. Une plus grande proportion des entrants dans la population active projetés ayant une certaine formation post-secondaire, il existe une pénurie de données sur la demande actuelle ou potentielle pour ce niveau de formation. Parallèlement à des projections sur l'importance de la population active, on trouve des statistiques sur les niveaux de chômage par principales catégories de disciplines et niveau d'instruction. Une fois encore, ces statistiques concernent l'ensemble du Canada et ne fournissent aucune ventilation au niveau provincial.

Un indice comparatif de croissance de la population active et des taux de chômage au Canada avec certains pays industrialisés indique que, bien que la population active canadienne présente le taux de croissance le plus élevé, le taux de chômage du Canada est également le plus haut parmi les pays comparés.

ANNEXE D

PRÉVISIONS DE LA DEMANDE SELON LES PROFESSIONS

RÉSULTATS POUR L'ALBERTA, 1975-1982

RÉSUMÉ

PRÉVISIONS DE LA DEMANDE SELON LES PROFESSIONS
RÉSULTATS POUR L'ALBERTA, 1975-1982

RÉSUMÉ

Secrétariat à la planification, Études avancées
et main-d'œuvre, Alberta, mars 1976

Ce document est essentiellement une compilation de tableaux statistiques représentant les résultats ou modèle de prévisions professionnelles pour la période s'étendant de 1975 à 1982 en Alberta. L'évolution nette de la demande par profession est définie sur la base de deux éléments composants: augmentation de la demande représentant de nouveaux emplois créés dans un secteur professionnel donné, et vacances dues aux remplacements. Par remplacement on entend décès, départs en retraite ou démissions d'emplois existants. Le défaut principal de ce document est l'absence de toute indication du niveau d'instruction nécessaire pour différentes professions. Pour cette raison, il est douteux que ces prévisions professionnelles, sous leur forme actuelle, fournissent des renseignements suffisants qui permettent de comparer l'offre du système d'enseignement albertain à différents niveaux, avec la demande dans un secteur professionnel déterminé.

Les professions sont classées selon le code à quatre chiffres spécifié par la *Classification canadienne descriptive des professions* (CCDP). Les tableaux sont agencés en trois niveaux de totaux établis selon le code CCDP. Le premier groupe de tableaux représente le plus haut niveau de totalisation basé sur les deux premiers chiffres du code. Caractéristiques de ce niveau de totalisation, les professions sont classées par secteur tel que services, mines, médecine et santé, agriculture, forêts, fabrication, etc. Le deuxième niveau basé sur les trois chiffres du code concerne plus spécifiquement les professions et métiers, par exemple: infirmières, physiciens, enseignement universitaire, employés de bureau, etc. Le troisième niveau ou plus bas niveau expose en plus grand détail les différents postes à l'intérieur d'un métier ou d'une profession. Par exemple, les professions qu'on trouve en physique sont ventilés en chimistes, géologues, physiciens, météorologues, etc. Ce dernier niveau de totalisation englobe les quatre chiffres du code CCDP.

Chacun des trois ensembles de tableaux fournit trois types de données. Le premier est un résumé des besoins en matière de professions pour la période 1975-1982, l'augmentation nette étant ventilée selon ses éléments composants (accroissement de la demande et remplacement). Le deuxième ensemble de données indique le niveau de la demande pour chaque année entre 1975 et 1982. Le troisième ensemble regroupe les professions selon le taux de croissance de la demande totale.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Third class Troisième classe
K1A 0S7
HULL

If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien
Approvisionnements et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Petroleum Association:

Mr. K. A. McNeill, Manager, Employee Relations, Hudson's Bay Oil and Gas Company Ltd.;

Mr. M. E. Wopnford, Manager of Community and Environmental Affairs, Alsands Project Group;

Mr. Ed Smith, Calgary District Council, United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America;

Dr. S. Minuk, Director, Academic Upgrading Program, Alberta Department of Education;

Mr. Roy Littlechief, Vice-Chairman, Calgary City Council Native Affairs Committee, member, Blackfoot Action Committee;

Mr. Warner Scout, Blood Indian Action Committee;

Mrs. Barbara Scout.

De la Canadian Petroleum Association:

M. K. A. McNeill, directeur, relations entre employés, Hudson's Bay Oil and Gas Company Ltd.;

M. M. E. Wopnford, directeur des affaires communautaires et de l'environnement, Alsands Project Group;

M. Ed Smith, Conseil du district de Calgary, Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique;

M. S. Minuk, directeur, Academic Upgrading Program, ministère de l'Éducation de l'Alberta;

M. Roy Littlechief, vice-président, Calgary City Council Native Affairs Committee, membre Blackfoot Action Committee;

M. Warner Scout, Blood Indian Action Committee;

M^me^ Barbara Scout.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Quebec, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Government Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 8

Thursday, October 16, 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 8

Le jeudi 16 octobre 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Employment Opportunities for the '80s

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur les

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

27702—1

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:
Mr. Gilles Marceau,
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:
M. Gilles Marceau,
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, OCTOBER 16, 1980
(12)

[*Text*]

The Special Committee on Employment Opportunities for the 80's met at 4.47 o'clock p.m., this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow and Tobin.

In attendance: Mr. Gerald Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer; Mr. Murray Hardie, Executive Director.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The Chairman presented the following list of items for discussion: (1) Routine motions; (2) Extension of Mandate; (3) Research Programs; (4) Work Program; (5) Schedule of Meetings; (6) Travel arrangements; (7) Staff during Travel; (8) Approach to Public Meetings; (9) Other Business.

Mr. Hawkes moved,—That item number (2) (Extension of Mandate) on the list proposed by the Chairman be considered after all the others.

After debate, the question being put on the motion, it was agreed to.

On motion of Mr. Marceau, it was agreed,—That the Committee retain the services of Mr. Gerald Swartz of Loric Consultants, Ltd., as Director of Research to the Committee.

On motion of Mr. Tobin it was agreed,—That the Committee henceforward print 2,000 copies of the Issues of its Minutes of Proceedings and Evidence and of those of its Sub-committees A and B, and that supplementary copies be printed of those Issues already in print, so that the total number of copies of each Issue is 2,000.

The Director of Research made a statement and answered questions concerning the research program.

The Chairman undertook to draft a schedule of future meetings of the Committee for the consideration of the Committee members.

Mr. McDermid moved,—That the Chairman report to the House the recommendation of this Committee that the deadline for submitting its final report be extended to June 30, 1981.

After debate the motion was, with unanimous consent, allowed to stand.

At 7.07 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE JEULI 16 OCTOBRE 1980
(12)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 16 h 47 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau, McDermid, Orlikow et Tobin.

Aussi présents: M. Gérald Swartz, directeur de recherche; M. Jean-Aimé Guertin, recherchiste; M. Murray Hardie, directeur exécutif.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Le président présente la liste suivante des sujets à l'étude: (1) motions courantes; (2) prorogation du mandat; (3) programmes de recherche; (4) programme des travaux; (5) calendrier des séances; (6) dispositions concernant les déplacements; (7) personnel nécessaire lors des déplacements; (8) mode d'organisation des séances publiques; (9) autres travaux.

M. Hawkes propose,—Que le sujet numéro (2) (Prorogation du mandat) figurant sur la liste proposée par le président soit étudié après tous les autres.

Après débat, la motion, mise aux voix, est adoptée.

Sur motion de M. Marceau, il est convenu,—Que le Comité retienne les services de M. Gérald Swartz, de Loric Consultants, Ltd., à titre de directeur de recherche attaché au Comité.

Sur motion de M. Tobin, il est convenu,—Que le Comité fasse désormais imprimer 2,000 exemplaires des fascicules de ses procès-verbaux et témoignages et de ceux de ses sous-comités A et B et que des exemplaires additionnels soient imprimés des fascicules déjà sous presse de façon à porter à 2,000 le nombre total des exemplaires de chaque fascicule.

Le directeur de la recherche fait une déclaration et répond aux questions concernant le programme de recherches.

Le président entreprend la rédaction du calendrier des prochaines séances du Comité qu'il soumettra à l'étude des membres du Comité.

M. McDermid propose,—Que le président fasse rapport à la Chambre de la recommandation du Comité visant à reporter la date de présentation du rapport définitif du Comité au 30 juin 1981.

Après débat, du consentement unanime, la motion est réservée.

A 19 h 07, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Thursday, October 16, 1980

• 1645

[*Text*]

The Chairman: Members of the committee, we have a quorum. I think we should start because we are already 15 minutes late. We have tried to contact the three members that are not here. Two have said they are on their way, one via another committee meeting; one is at another meeting and we do not know whether he is going to come or not. We have an agenda before us. The first item on the agenda is marked "routine motions". Since they are routine perhaps we should . . .

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, I think it is normal practice to approve the agenda.

The Chairman: No; is it? Do you want to put some other items on?

Mr. Hawkes: I move that item number (2) be considered after item number (9).

The Chairman: Is there any discussion?

Mr. Hawkes: I would like to speak to the motion and my reasons for moving it.

The Chairman: Okay.

Mr. Hawkes: It seems to me that a major reason for calling this meeting today is to discuss the manner in which we shall proceed into the future. I have tried to read the proceedings to examine where we have come from. I think we are all aware that the experience to this point has been less than satisfactory and that things need to be changed. I think the balance of the agenda hopefully speaks to some of the kinds of changes. The options, which I see as available, include the option which is here as item number (2), the extension of the mandate, but they also include the option of reporting by December 19. I think conceivably the committee might decide to dissolve because of unsatisfactory performance to this date. I think it is within the rights and obligations of individual committee members, regardless of the committee's decision, to reach a conclusion on whether or not they, as individuals, wish to be associated with this particular task force for any continuing length of time, and certainly that is a live option in my mind.

• 1650

The motion of May 23 which set up this committee was passed in the House of Commons, and clearly empowered the committee as the power agent to conduct its own affairs. By that I would assume that a majority of members present in quorum would have the power to determine the ways in which it wished to proceed. I think we took the time of members in two meetings of public record on June 6 and June 18 to develop a plan of action and to exercise those powers.

I have spent some time in the careful review of the transcripts of those two particular meetings, the decisions that were made and the general consensus which prevailed. I think it is clear and in keeping with the traditions of standing and special committees of this House that the chairman volun-

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le jeudi 16 octobre 1980

[*Translation*]

Le président: Messieurs les membres du Comité, nous avons le quorum. Je pense qu'il faudrait commencer, nous avons déjà 15 minutes de retard. Nous avons tenté de communiquer avec les membres absents. Deux d'entre eux ont dit qu'ils arriveraient sous peu, l'un d'eux assistait à une autre séance de Comité; l'autre se trouvait à une autre réunion et nous ne savons pas s'il assistera à la présente séance. Nous avons l'ordre du jour sous les yeux. Le premier article figurant à l'ordre du jour est celui des «motions ordinaires». Comme il s'agit d'affaires courantes, nous devrions . . .

M. Hawkes: Monsieur le président, je crois qu'il est d'usage d'adopter l'ordre du jour.

Le président: Vraiment? Voulez-vous ajouter d'autres articles?

M. Hawkes: Je propose que l'article numéro (2) soit étudié après l'article numéro (9).

Le président: Quelqu'un souhaite-t-il ajouter quelque chose?

M. Hawkes: J'aimerais parler de la motion et des raisons qui m'incitent à la proposer.

Le président: Très bien, allez-y.

M. Hawkes: Je pense que la séance d'aujourd'hui a d'abord été convoquée pour discuter de la façon dont nous procéderons à l'avenir. En lisant le texte des délibérations, j'ai tâché de comprendre notre cheminement depuis le début. Je pense que nous savons tous que jusqu'ici l'expérience a été moins que satisfaisante et qu'il faudra apporter certains changements. Je crois, enfin je le souhaite, que le reste de l'ordre du jour porte sur certains de ces changements. A mon avis, il existe parmi les possibilités celle qui est représentée à l'article numéro 2, soit la prolongation du mandat, mais il serait possible également de présenter un rapport avant le 19 décembre. Il est concevable à mon avis que le Comité décide de se dissoudre parce que ses travaux n'ont pas donné de résultats satisfaisants jusqu'ici. Je pense que chacun des membres du Comité a le droit de décider et même qu'il se doit de décider, quelle que soit la décision du Comité, s'il souhaite continuer à faire partie de cette équipe pendant un certain temps encore et dans mon esprit ce choix reste très réel.

La motion du 23 mai créant ce Comité a été adoptée à la Chambre des communes et en vertu de cette motion le Comité était de toute évidence habilité à diriger ses propres travaux. Je présume donc qu'une majorité des membres représentant le quorum auraient le pouvoir d'établir les façons dont le Comité souhaite procéder. Lors de deux audiences publiques tenues les 16 et 18 juin, les membres ont dressé un programme d'action en vue d'exercer ces pouvoirs.

J'ai étudié attentivement le compte rendu de ces deux séances, les décisions qui y ont été prises et les questions au sujet desquelles l'accord était général. Il est évident et d'ailleurs conforme aux traditions des Comités permanents et spéciaux de cette Chambre que le Président ait proposé ses

[*Texte*]

teered and was given the power by the committee, subject to consultation with members, to act as the chief administrative officer to implement the wishes of the committee, to hire and supervise appropriate staff and to develop a detailed plan of action that would enable the committee to be productive and effective in meeting its mandate to the Parliament of Canada.

It is my view that as a committee we have a difficult decision to make today because the chairman, in spite of the promises made on the written record, has not acted in a manner consistent with the expressed wishes of the committee.

I have a long list that arises out of those two transcripts and I want to bring to the committee's attention two particular instances. On page 131 of the June 18 meeting I think you as chairman committed to the hiring of a research director. You indicated that you had a list of qualified people and that you would accomplish that task within a week or so. It is my understanding that people were not interviewed for this position until well into September and a choice was not made. I think that is a root cause of the difficulty we have had in fulfilling our mandate with my own personal dissatisfaction of some of the public hearings and the considerable travel involved.

In the meeting of June 6, page 114, you indicated in your remarks that the clerks were going to function as clerks normally do. The committee bowed to your request to appoint an executive director and in fact we mandated that position. I think my analysis would be, and it may be different from your own, that the intrusion of that position, and the lack of attention paid to the system which flowed from it, has made it difficult for the clerks of the House of Commons to perform those duties which they normally do, and that again has led to some of the confusion which has resulted.

In view of these and other incidents I personally have lost considerable confidence in the Chair. It may be a product of your most recent experience as a minister, as ministerial offices function in a somewhat different manner, but I think parliamentary committees function in a manner determined by the committee and not simply by the chairman. I think, when you undertake those kinds of obligations they should be fulfilled when in fact the committee has directed you.

I need in this meeting today considerable clarification on the future before I can personally decide what course of action I would like to take in relation to the extension of the mandate. That is my reason for moving that item number (2) be placed after item 9 on our agenda.

• 1655

The Chairman: Mr. Hawkes, you in fact have opened up discussion on item number (3). You have been giving arguments why the mandate should not be extended even before we raised the subject, and since you have opened the subject on your motion, of course it will be discussed fully right now. You have moved that item number 3 follow item number 9 and in doing that you have raised arguments.

In answer to your accusations, of course I completely reject them. As a matter of fact I feel, as chairman, I have bent over

[*Traduction*]

services comme agent administratif principal et qu'après délibération le Comité lui ait accordé ce pouvoir afin de donner suite aux désirs du Comité d'embaucher et de diriger un personnel approprié et de dresser un programme d'action détaillé permettant au Comité de remplir d'une façon productive et efficace le mandat que lui avait confié le Parlement du Canada.

A mon avis, nous avons une décision difficile à prendre aujourd'hui en tant que Comité parce que le président, malgré les promesses qui figurent au compte rendu, n'a pas agi d'une façon conforme aux vœux exprimés par le Comité.

J'ai ici une longue liste tirée de ces comptes rendus et je souhaite porter deux cas à l'attention du Comité. A la page 131 du compte rendu de la séance du 18 juin, vous vous êtes engagé en tant que président à embaucher un directeur des recherches. Vous disiez disposer d'une liste de personnes compétentes et que vous vous occuperiez de la question au cours des deux semaines suivantes. Si j'ai bien compris on n'a passé d'entrevues pour ce poste qu'en septembre et aucun choix n'a été fait. J'estime que c'est là la principale cause de notre difficulté à remplir notre mandat et que c'est également pour cela que je n'ai pas été satisfait des audiences publiques et des nombreux déplacements auxquelles elles ont donné lieu.

Dans le compte rendu de la séance du 6 juin, à la page 114, vous signalez que les greffiers allaient fonctionner de la façon habituelle. Le Comité s'est plié à votre demande de nommer un directeur exécutif et nous avons créé ce poste. La conclusion que j'en tire, et elle diffère peut-être de la vôtre, c'est que la création peu opportune de ce poste et le peu d'attention porté au système qui en a découlé a gêné les greffiers de la Chambre des communes dans l'exercice de leurs fonctions habituelles et que cela a donné lieu à la désorganisation qui en est résultée.

Ces incidents entre autres ont porté un préjudice considérable à la confiance que j'avais en la présidence. Cela est peut-être dû à votre récente expérience en tant que ministre, les bureaux ministériels fonctionnant d'une façon quelque peu différente. Par ailleurs, je crois que les comités fonctionnent d'une façon établie par le Comité tout entier et non uniquement par le président. A mon avis, si vous vous engagez, il faudrait vous acquitter de vos obligations quand le Comité vous en a confié la tâche.

Il me faudrait obtenir aujourd'hui des éclaircissements quant à l'avenir avant de pouvoir prendre une décision sur les mesures que je voudrais prendre à l'égard de la prolongation du mandat. C'est ce qui m'incite à proposer que l'article (2) figure après l'article 9 à l'ordre du jour.

Le président: Monsieur Hawkes, en fait, vous avez commencé la discussion à l'article numéro (3). Vous avez donné des raisons pour que le mandat ne soit pas prolongé même avant que nous ayons soulevé la question et comme vous avez ouvert le débat avec votre motion, nous en discuterons dès maintenant. Vous avez proposé que l'article numéro 3 suive immédiatement l'article numéro 9 et, ce faisant, vous avez soulevé des arguments.

Je réponds à vos accusations, bien sûr, en les rejetant complètement. De fait, j'estime avoir fait des pieds et des

[*Text*]

backwards to be a fair and nonpartisan chairman, in many cases following your suggestion—right from the very beginning that we have a co-chairman from opposition parties. I feel I have bent over backwards to accommodate opposition parties and not to make this a partisan committee.

With respect to your two principal accusations, it is a question of judgment of course. On the first one, the appointment of a research director, if I said in the record that I would do this within two weeks, of course I am delinquent, but I must tell you that I tried to do it as quickly as I could. There came a point where it became difficult to do. We were functioning at that time with Mr. Guertin, and were pursuing a series of meetings here in Ottawa. I felt at the time being that I could not finalize the choice of the reseach director or do the interviews because of other meetings and other parliamentary commitments, so of course that was put off. The interviews were finally held during the summer. It was difficult to have those; members of the committee were on holidays or I was on holidays, or the people I tried to contact were on holidays. In any case it was difficult to do, but finally a reseach director was hired and, again, from the list that you suggested.

With respect to the appointment of an executive director—I served for seven years as a backbench member of Parliament from 1965 to 1972, often on select committees such as this, not standing committees; in every case that I served on a select committee there was an executive director or an equivalent position. It was done with the joint committee on consumer affairs under Kerr and Basford in 1966. As a matter of fact they had two or three in that position. It was done with the joint committee on the constitution under Molgat and MacGuigan in 1971, and it was done on another occasion that I just cannot recall to mind, another select committee.

In any case, what is interesting is that you have only raised these points formally with me, and nobody else has raised them with me until very recently, I would say in the last three or four weeks. Certainly during the summer, and during the meetings up until we adjourned in July, nobody formally raised these with me, and nobody has ever raised until today that the appointment of an executive director restricted the work of the clerks. If it did, they have not mentioned it to me. As I say, it has been a practice in other select committees that I have been on; in any case the committee agreed to it.

Now because you have raised the question of the extension of the mandate, I want to . . .

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, could I, on a point of order, just clarify a couple of things?

The Chairman: Yes. What is your point of order?

Mr. Hawkes: Several, I think, in what you have said. You mentioned "partisan"; I did not, and I would like the record to show that. You have said that I have prejudged, and that I am arguing against the extension of a mandate and I do not think

[*Translation*]

mains en tant que président pour être juste et ne pas faire preuve d'un esprit partisan. J'ai maintes fois donné suite à vos suggestions, dès le début entre autres, quand vous avez proposé que nous ayons un co-président d'un parti de l'opposition. Je pense avoir fait l'impossible pour satisfaire les partis de l'opposition et pour que ce comité ne soit pas identifié à un parti.

Quant à vos deux principales accusations, il s'agit bien sûr d'une question de jugement. Dans le cas de la première qui concerne la nomination d'un directeur des recherches, si j'ai dit que j'agirais dans un délai de deux semaines, je suis évidemment en faute mais je dois vous signaler que j'ai bel et bien essayé d'agir le plus rapidement possible. A un moment donné, il y a eu des difficultés. Nous travaillions à l'époque avec M. Guertin et nous avions une série de réunions ici à Ottawa. J'estimais à l'époque qu'il était impossible de choisir un directeur des recherches ou de faire passer des entrevues à cause des autres réunions et d'engagements parlementaires, si bien que nous avons remis cela à plus tard. Nous avons finalement fait passer les entrevues à l'été. La tâche n'a pas été facile; les membres du Comité ou moi-même étions en vacances, ou encore les personnes avec qui j'ai essayé de communiquer étaient en vacances. En tout cas cela n'a pas été facile mais on a fini par embaucher un directeur des recherches et nous reportant à la liste que vous aviez proposée.

Pour ce qui est de la nomination du directeur exécutif, je ferai remarquer que j'ai été sept ans député de l'arrière-banc de 1965 à 1972 et que j'ai souvent siégé à des comités spéciaux comme celui-ci, c'est-à-dire qu'il ne s'agissait pas de comités permanents; dans tous les cas dont je parle, il y avait un directeur exécutif ou un poste équivalent. Cela avait été le cas du Comité mixte de la consommation sous Kerr et Basford en 1966. De fait, deux ou trois personnes avaient occupé ce poste. On avait agi de même au Comité mixte de la Constitution sous Molgat et MacGuigan en 1971 et cela s'est également fait à une autre occasion, je ne me souviens pas exactement du cas, mais il s'agissait d'un comité mixte.

De toutes façons, il est intéressant que vous n'ayez soulevé cette question officiellement qu'avec moi et que personne ne m'en ait parlé jusqu'à tout récemment, je dirais au cours des trois ou quatre dernières semaines. Certes au cours de l'été et pendant les réunions jusqu'à l'ajournement en juillet, personne n'a soulevé ces questions officiellement et personne jusqu'ici n'avait dit que la nomination d'un directeur exécutif gênait le travail des greffiers. S'il en a été ainsi, ils ne m'en ont en tout cas pas parlé. Je le répète, cela s'est fait tout normalement dans d'autres comités spéciaux où j'ai siégé; le Comité était chaque fois d'accord.

Comme vous avez soulevé la question de la prolongation du mandat, je voudrais . . .

M. Hawkes: Monsieur le président, pourrais-je faire un rappel au règlement afin d'apporter quelques précisions?

Le président: Oui. Que souhaitez-vous préciser?

M. Hawkes: Plusieurs choses concernant ce que vous venez de dire. Vous avez parlé d'esprit de parti, moi pas et je tiens à ce que cela soit consigné au compte rendu. Selon vous, j'ai porté un jugement prématuré et je suis contre la prolongation

[*Texte*]

I am; I am asking for clarification on the future before I can make up my mind.

• 1700

You indicated that you conducted interviews during the summer. It is my understanding from you that you interviewed four or five people on a Friday and early the next week in September.

The Chairman: I could give you the dates.

Mr. Hawkes: Okay.

The Chairman: Some are in the summer and some are in September.

Mr. Hawkes: In September, just for the record then.

I have not indicated that an executive director is not desirable. I have indicated that there was insufficient attention paid to the relationship between the executive director and the other parts of our staffing pattern. You have indicated, I think, that no one has raised these issues with you, at least in any kind of formal way until at least the end of July, I think was your term. I ask you to recall that I urged not only in the public hearing on June 6, but that most members of this Committee on both June 6 and June 18, as a matter of public record, urged the early consideration of competent staff. We gave you every indication that we did not think the model you brought to us in that original meeting was sufficient to staff this committee. I think without exception everybody who spoke to that issue in either of those two meetings argued for more staff and early action. I think that is quite formal notice. I think you will recall also that I made an informal offer to you outside the committee room to assist you in any way possible to find those staff and to interview those staff, and that subsequently I pushed you on more than one occasion outside of the confines of this room. I just simply want the record to show those things.

The Chairman: We are arguing among ourselves here. You did on certain occasions informally, I do not remember anybody else doing it, and the staff was augmented, although the research director was not hired.

In any case, I think you have raised the issue of the extension and I think we have to deal with it. In fact, in my opinion, you have argued for putting it further down on the agenda and we can vote on that right now unless other people have views.

My personal opinion is that you have to know whether you are going to extend the mandate or not before you can formulate your work plan and your research program. If we were going to report by December 19, we would have one research program and one work plan; if we are going to extend our mandate, we would formulate another research program and another work plan. That is why I think we have to decide in the first place whether we should extend our mandate or not; that is why I would like it at the top of the agenda in item number (2). David Orlikow.

[*Traduction*]

d'un mandat, or je ne crois pas l'être; je demande des éclaircissements quant à l'avenir avant de prendre une décision.

Vous dites avoir fait passer des entrevues au cours de l'été. Vous m'avez dit, je crois, avoir interrogé quatre ou cinq personnes un vendredi et au début de la semaine qui a suivi en septembre.

Le président: Je pourrais vous donner les dates précises.

M. Hawkes: Très bien.

Le président: Il y a eu des entrevues à l'été, d'autres en septembre.

M. Hawkes: En septembre, donc aux fins du compte rendu.

Je n'ai pas dit que le poste de directeur exécutif n'était pas souhaitable. J'ai dit qu'on n'a pas attaché assez d'importance au rapport qui existe entre le directeur exécutif et les autres éléments de notre modèle de dotation en personnel. Vous avez dit, je crois, que personne ne vous en avait parlé, du moins officiellement avant la fin de juillet, enfin je pense reprendre ici vos paroles. Veuillez vous rappeler que j'ai insisté là-dessus non seulement à l'audience publique du 6 juin, mais que la plupart des membres de ce Comité les 6 et 18 juin d'après le compte rendu ont insisté pour qu'on étudie dans le plus bref délai la question d'un personnel compétent. Nous avons précisé qu'à notre avis le modèle que vous aviez présenté lors de la première réunion ne permettait pas de répondre aux besoins en personnel du Comité. Je pense que, sans exception, tous ceux qui ont pris la parole à ce sujet lors de l'une ou l'autre de ces réunions souhaitaient un personnel plus nombreux et des mesures rapides. Je pense qu'il s'agit là d'un avis officiel. Vous vous souviendrez également que je vous ai fait une offre officieuse en dehors de la salle du Comité. Je vous ai proposé de l'aide pour trouver ce personnel, pour faire passer des entrevues et que je suis revenu à la charge plus d'une fois toujours en dehors de cette salle. Je veux simplement que cela soit consigné au compte rendu.

Le président: Nous discutons entre nous ici. Il est vrai que vous avez à quelques reprises fait des démarches officieuses; si j'ai bonne mémoire, personne d'autre ne l'a fait. Le personnel a augmenté bien que le directeur des recherches n'ait pas été embauché.

En tout cas, vous avez soulevé la question de la prolongation et je pense qu'il faut en parler. De fait, vous avez demandé je crois que la question figure plus loin à l'ordre du jour et nous pouvons passer au vote à ce sujet à moins que d'autres personnes aient quelque chose à ajouter.

A mon avis il faut savoir si vous prolongerez ou non le mandat avant de pouvoir formuler vos programmes de travail et de recherche. Si nous présentons un rapport avant le 19 décembre, nous aurons un programme de recherche et un programme de travail; si nous prolongeons notre mandat, nous formulerons un autre programme de recherche et un autre programme de travail. C'est pourquoi à mon avis il faut d'abord décider si nous prolongeons le mandat ou pas; c'est pourquoi je voudrais que la question figure au début de l'ordre du jour à l'article 3, numéro (2). David Orlikow.

[*Text*]

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, we are obviously having difficulties in completing our work by the date originally mentioned, but I point out to Mr. Hawkes that, as far as I know, and I have not done a committee by committee study, all the committees that I have any contact with, and I have talked to our members on those committees, are in exactly the same boat. None of them are going to complete their work by December. The reasons are many. To my knowledge, and I am here longer than any other member on this committee, it is the first time that we have had seven special committees working and travelling and that is putting a strain on everybody here. Mr. Hawkes seems to suggest that more work could have been done by the clerk's office. I am told, for example, that the printed transcripts are running a month behind. It has nothing to do with us, but they just do not have the staff to turn things out when we have this many committees meeting while Parliament is meeting. We are late; yes, we are late. I know that I was asked by you to arrange for preliminary visits to meet with the governments of Manitoba and Saskatchewan . . .

The Chairman: I asked Mr. Hawkes to do the same in Alberta.

• 1705

Mr. Orlikow: . . . and you know the difficulties I had. I was ready, and I am not being critical, but Mr. Hawkes was not available, and Mr. Tobin was not available, so that is a fact of life.

In as far as the late appointment of the research director is concerned—yes, we did suggest it in June, but I want to say that I am not sorry that we waited because I want the work of this committee, the report of this committee to reflect the views of the members after they have had an opportunity to reach conclusions. I have to say to Mr. Hawkes that if we had appointed somebody in June, and if he had done a lot of work—and if we appointed him and paid him, I would have wanted him to work—he would have been doing his work and bringing us his conclusions. I am quite happy with the appointment that we have made or that we are going to formalize today, but I want my views to be in this committee report when we get it, not just the research director's. I have not been on any of these committees, but I know something about special committees and task forces and royal commissions. I know that very often in fact the reports written up by the people who are listed as being members of the commission or the task force, are written by the staff. I want to have some input personally because I have some views and my views are probably different, to use an illustration, from Mr. Hawkes,; I want to have some imput when we are writing the report. So that does not bother me.

We can shorten the work of the committee if we cut out the travelling, but I think in every city that I have been, we have had almost unanimous representations from the people who appeared before us, that a big part of the problem with employment policies in this country is that the Department of Employment makes decisions in Ottawa and those decisions are not necessarily good decisions in Sydney, Nova Scotia or in

[*Translation*]

M. Orlikow: Monsieur le président, nous éprouvons de toute évidence de la difficulté à terminer notre travail pour la date prévue mais je signale à M. Hawkes qu'à ma connaissance, car je n'ai pas fait d'étude sur chaque comité, tous les comités que je connais et tous les membres à qui j'ai parlé se trouvent dans la même situation. Dans aucun cas le travail ne sera terminé pour le mois de décembre et ce, pour bien des raisons. A ma connaissance, et je fais partie de ce Comité sepuis plus longtemps que tous les autres membres, c'est la première fois que sept comités spéciaux fonctionnent et se déplacent, fait assez éprouvant pour nous tous. M. Hawkes semble dire que le bureau du greffier aurait pu faire plus de travail. On me dit, par exemple, que l'impression des copies accuse un mois de retard. Cela n'a rien à voir avec nous mais on ne dispose tout simplement pas d'un personnel suffisant pour tout faire vu qu'un aussi grand nombre de comités siègent pendant la session parlementaire. Nous sommes en retard, c'est un fait. Je sais que vous m'avez demandé d'organiser des visites préliminaires en vue de réunions avec les gouvernements du Manitoba et de la Saskatchewan . . .

Le président: J'ai demandé à M. Hawkes de faire de même en Alberta.

M. Orlikow: . . . et vous êtes au courant des difficultés que j'ai éprouvées. J'étais prêt, et je ne veux pas critiquer, mais M. Hawkes n'était pas disponible, ni M. Tobin d'ailleurs; c'est la vie.

En ce qui concerne la nomination tardive du directeur des recherches nous l'avons en effet proposée en juin mais je tiens à dire que je ne regrette pas que nous ayons attendu parce que je veux que le travail de ce Comité reflète les opinions des membres une fois qu'ils ont eu la possibilité d'en venir à des conclusions. Je dois signaler à M. Hawkes que si nous avions nommé quelqu'un en juin, s'il avait fait beaucoup de travail—enfin si nous avions nommé cette personne et si nous l'avions payée, j'aurais souhaité qu'elle travaille—il aurait exercé ses fonctions et nous aurait fait part de ses conclusions. Je suis heureux de la nomination qui sera rendue officielle aujourd'hui mais je souhaite que mes opinions figurent dans le rapport du Comité quand nous l'obtiendrons et non pas seulement celles du directeur des recherches. Je n'ai siégé à aucun de ces comités, mais je connais les comités spéciaux, les groupes de travail et les commissions royales d'enquête. Je sais que très souvent les rapports qu'on dit rédigés par les membres de la Commission le sont en fait par le personnel. Je tiens à participer personnellement parce que j'ai des opinions et qu'elles diffèrent probablement quelque peu de celles des autres, pour reprendre un exemple de M. Hawkes; je veux participer à la rédaction du rapport. Cela ne me dérange pas.

Nous pouvons réduire le volume de travail du Comité en nous déplaçant moins souvent mais dans toutes les villes où nous sommes allés les témoins étaient presque tous d'accord pour dire que l'un des principaux problèmes des politiques de l'emploi au pays était que le ministère de l'Emploi prend les décisions à Ottawa et que celles-ci ne s'appliquent pas nécessairement toujours à Sydney en Nouvelle-Écosse ou à Regina

[*Texte*]

Regina, Saskatchewan. So I want to get around to the provinces and hear what people have to say, even if it takes seven hours of hearings as it did in Winnipeg. I want to hear what people have to say. I want to hear some very important national organizations, which we have not heard from here in Ottawa, not in a 20-minute submission the way they do when we are travelling, because we have so many submissions, but the way we did in June when we heard from the Canadian Manufacturers' Association and the Canadian Labour Congress.

Although I have some criticisms about the way things have gone, and that may have been to a large extent because of the summer recess in which nobody seemed to be ready to do any work, I think we are on the right track now; I think we should continue with that we have started until we finish, and I think that requires an extension in time. I think if we ask for that extension we will find that all the other committees are doing the same thing.

The Chairman: Okay. John McDermid.

Mr. McDermid: Yes, Mr. Chairman.

The Chairman: We are now discussing a motion by Mr. Hawkes to move item number (2) to follow item number (9).

Mr. McDermid: Right.

I too have the feeling that we are going to need more time, but I would ask for the support of moving that down on the agenda until we have some discussions on item number (5) for example, Mr. Chairman. I want some confirmation of future meetings and future travel events before I will agree to the extension of the mandate. If I get those assurances later on in the meeting, then, by all means, I would be happy to support the extension of the mandate, but there are some assurances I want. I do not think it is any big thing to move that particular motion down the agenda until in fact we discuss especially item number (5).

The Chairman: I think you make a good point there. But what about if we move item number (5)6 to item number (2) and then item number (2) to item number (3)4? I personally believe you make a good point with item number (5), but to deal with the research program and the work program that we have not yet decided upon, we would have to know when our mandate terminates. With respect to the work program that we have already set out, which is in item number (5), I think you make a good point, but to move item number (2) to follow item number (9) would mean that we would have to discuss items number (3) and number (4) without knowing exactly when we were going to terminate our mandate. Anyway, I do not know if you are willing to accept that compromise.

Mr. McDermid: With all due respect Mr. Chairman if we are going to talk about research staff, division of responsibilities, the role of the research director, the types of work that the research director wants to do and so on and so forth, then I would like to hear from him what he sees as far as time is concerned according to his responsibilities. In all fairness, I do not think the motion is unreasonable. I think we are getting

[*Traduction*]

en Saskatchewan. Je tiens donc à entendre ce que les gens ont à dire dans les diverses provinces même si les audiences durent sept heures comme cela a été le cas à Winnipeg. Je veux connaître les opinions de certaines associations nationales très importantes dont nous n'avons pas entendu parler à Ottawa, non pas seulement dans le cadre d'un exposé de 20 minutes, comme c'est le cas lorsque nous nous déplaçons à cause du grand nombre d'exposés; je préfère la façon dont nous avons procédé en juin quand nous avons écouté l'Association canadienne des manufacturiers et le Congrès canadien du Travail.

Bien que j'aie des objections quant à la façon dont les choses se sont déroulées, c'est peut-être dû dans une large mesure aux vacances d'été et au fait que personne ne semblait disposé à travailler; je pense que nous sommes maintenant sur la bonne voie; il faudrait à mon avis poursuivre jusqu'à la fin et cela exige une prolongation. Si nous demandons la prolongation, nous constaterons probablement que tous les autres comités font de même.

Le président: Très bien. John McDermid.

M. McDermid: Oui, monsieur le président.

Le président: Nous sommes en train de parler d'une motion de M. Hawkes qui propose que l'article (2) soit déplacé et qu'il figure plutôt à la suite de l'article numéro (9).

M. McDermid: Exactement.

J'estime aussi qu'il nous faudra plus de temps mais j'aimerais qu'on appuie ma proposition de reporter cela plus loin à l'ordre du jour jusqu'à ce que nous ayons discuté par exemple de l'article 5. J'aimerais qu'on confirme la tenue de réunions ultérieures et les déplacements à venir avant d'accepter la prolongation du mandat. Si tout cela est confirmé plus tard au cours de la séance, j'appuierai volontiers la prolongation mais je voudrais être assuré de certaines choses. Il n'est pas très compliqué de reporter la motion à plus tard jusqu'à ce que nous discutions précisément de l'article numéro (5).

Le président: Votre argument est valable. Mais que se passe-t-il si nous déplacons l'article numéro (5)6 à l'article numéro (2) puis l'article numéro (2) à l'article numéro (3)4? Vous avez fait valoir un argument valable en ce qui concerne l'article numéro 5 mais si nous voulons discuter des programmes de recherche et de travail au sujet desquels nous n'avons pas encore pris de décision, il faudrait savoir quand se termine notre mandat. Pour ce qui est du programme de travail que nous avons déjà établi et qui figure à l'article numéro (5), vous avez raison mais déplacer l'article numéro (2) pour qu'il fasse suite à l'article numéro (9) voudrait dire que nous aurions à discuter des articles numéro (3) et numéro (4) sans savoir au juste quand se termine notre mandat. De toute façon, je ne sais pas si vous consentiriez à accepter ce compromis.

M. McDermid: En toute déférence, monsieur le président, si nous nous proposons de parler du personnel préposé à la recherche, de la répartition des fonctions, du rôle du directeur des recherches, du genre de travail que ce directeur souhaite faire et ainsi de suite, j'aimerais bien savoir ce qu'il pense du temps qu'il lui faudrait consacrer à ses fonctions. En toute justice, je dois dire que cette motion n'est pas déraisonnable. Je

[*Text*]

hung up on moving one part of the agenda to another part of the agenda. I think we are discussing the extension of the mandate before its time.

The Chairman: Well I agree. I think we probably could have accomplished a lot of business by now and have been way down the agenda. We are spending a lot of time on discussing changing the agenda. Does anybody else want to talk to Mr. Hawkes' motion or are you ready to vote on the question. Mr. Hawkes do you want to read the motion. Do you have the motion?

Mr. Hawkes: I move that we move agenda item number (2) which is "extension of mandate" to item number (9) which is "other business".

Motion agreed to.

The Chairman: Then we will go on with item 2. These are routine motions. This motion reads:

> That the Committee retain the services of Mr. Gerald Swartz of Loric Consultants Ltd. as Director of Research to the Committee.

This is to complete a mandate that was given to the chairman in consultation with others to hire a research director. I had tried to collect names from all of you. I got some from some of you. By the way that was part of the reason for the delay. We did not get all the names in, or a sufficient number that I thought was adequate, until late. Then the summer holidays came and it was difficult to do anything, but finally we did get it done and we have hired Mr. Swartz. Could somebody move this?

M. Marceau: Je propose.

Motion agreed to.

Mr. Lonsdale: I just want to make the point that when we are hiring staff, in the case of the research director and in the case of the executive director, once the decision has been made by the Chair to employ an individual—I thought it would have been a courtesy and certainly a useful exercise to have sent the members of the committee some sort of résumé of the individuals—where they had worked, their work experience, their qualifications for the job, a little bit of background on what kind of areas they have previously been associated with. I think that would have been useful. I think it is common practice when you employ staff to let your board of directors, or in this case the committee members, have a little bit of background on the individual. I think it would have been useful. I do not anticipate our doing any more hiring of that nature, but I think it is a point that should be taken, perhaps for the clerk of the committee to be made aware of that. It might be common practice if there is research staff or extra staff hired on committees or special committees that the membership be at least given some kind of a résumé of the individuals employed.

The Chairman: I had intended to do that and had the copies of the résumé made. We left for the road the Friday before or on the Friday that he was finally engaged. I was finally going to do it at the meeting in Winnipeg that we had planned to have, but did not have because we got into an informal

[*Translation*]

pense que nous nous préoccupons outre mesure de cette modification de l'ordre du jour. Notre discussion de la prolongation du mandat est à mon avis prématurée.

Le président: Je suis d'accord. Nous aurions probablement pu faire beaucoup de travail pendant tout ce temps et nous aurions pu couvrir une bonne partie des articles à l'ordre du jour. Nous passons bien du temps à discuter des modifications à l'ordre du jour. Quelqu'un d'autre souhaite-t-il parler de la motion de M. Hawkes ou êtes-vous prêts à passer au vote? Monsieur Hawkes, auriez-vous l'obligeance de lire la motion.

M. Hawkes: Je propose que nous transposions l'article numéro (2), c'est-à-dire «prolongation du mandat» à l'article numéro (9), c'est-à-dire «autres travaux».

Motion adoptée.

Le président: Passons donc à l'article numéro (2). Il s'agit de motions ordinaires. La motion se lit de la façon suivante:

> Que le Comité retienne les services de M. Gerald Swartz de Loric Consultants Ltd. comme directeur des recherches pour le compte de ce Comité.

Il s'agit de remplir un mandat qui a été confié au président à la suite de consultations avec d'autres éléments pour embaucher un directeur des recherches. J'ai tâché d'obtenir des noms auprès de vous tous. Certains d'entre vous m'en ont donnés. Soit dit en passant, c'est là l'une des raisons du retard. Nous n'avons pas obtenu tous les noms ou enfin un nombre que j'ai jugé suffisant, avant très tard. Ensuite, il y a eu les vacances d'été et il a été impossible de faire quoi que ce soit, mais finalement, nous avons engagé M. Swartz. Quelqu'un voudrait-il proposer la motion?

Mr. Marceau: I so move.

Motion adoptée.

M. Lonsdale: Je voudrais faire remarquer que quand nous embauchons du personnel, par exemple un directeur des recherches et un directeur exécutif, une fois la décision prise par le président, il serait à mon avis courtois et utile de faire parvenir aux membres un résumé sur chacune des personnes en cause, les endroits où ils ont travaillé, leur expérience de travail, leur compétence, quelques renseignements sur les domaines dans lesquels ils ont œuvré au préalable. Cela aurait pu être utile. Il est d'usage quand on embauche du personnel de faire part au Conseil d'administration, ou dans ce cas aux membres du Comité de quelques renseignements sur la personne en cause. Je pense que cela aurait pu être utile. Je ne prévois pas que nous embauchions d'autres personnes mais il faudrait tenir compte de cela, peut-être en parler au greffier du Comité. On pourrait prendre l'habitude quand les comités ou les comités spéciaux engagent du personnel de donner un petit exposé sur les personnes embauchées.

Le président: C'est ce que je comptais faire et j'avais fait faire des copies du texte. Nous sommes partis le vendredi avant qu'il soit embauché ou le jour même. Je devais vous distribuer ce document lors de la réunion prévue à Winnipeg, mais celle-ci n'a pas eu lieu parce que nous avons tenu une

[*Texte*]

discussion in camera at the request of Mr. Hawkes. So it was not done and I apologize, but it was my intention to do that and I had the copies ready. I will do that though; I have all that and I will send it to you so you will have it in your records. I must say that I thought the authority had been given to do that. I am following the advice of the clerk on this particular motion. I thought our previous motion had set up the authority to do that because I do not know what the situation would be now if the committee decided against that particular motion.

• 1715

Mr. Lonsdale: I am not questioning . . .

The Chairman: No, no but the point is I am. I am just raising it with you . . .

Mr. Lonsdale: Chairmen have to take chances from time to time.

The Chairman: I thought we had the authority to do it. In any case, I hope it passes for Mr. Swartz since he signed the contract.

Motion agreed to.

The Chairman: A routine motion has been prepared by the clerk that subcommittees A and B print the same number of their *Minutes of Proceedings and Evidence* as the committee prints of its own. My question to the clerk is: in the past when I have been on subcommittees of a committee they have included the subcommittee minutes in the same issues; in other words, they have not issued separate issues; they have gone out under the same issues.

The Clerk of the Committee: It has been done both ways, but since there were two committees meeting simultaneously in different cities, I think it is simpler and clearer to publish separate issues.

The Chairman: Yes, but would you not put it out as proceedings. You can just entitle it "Subcommittee A" when it is Subcommittee A and Subcommittee B, but just as a continuation of the same series of issues rather than having two sets.

The Clerk of the Committee: These are very routine motions. If you just indicate that that is what the committee wants, it will do that . . .

The Chairman: I am just a bit confused by that, because when I have been on subcommittees, the subcommittees go out, but we can pass it.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, in our subgroup on occasion people wanted the proceedings on just the meeting in which they appeared rather than the total. I might save some money to do it the way the motion . . .

The Chairman: I do not know that it will save money but they can always get the one issue. Anyway, it is just something new to me. Would somebody move it?

Mr. Tobin: I move that subcommittees A and B print the same number of issues of their *Minutes of Proceedings and Evidence* as the committee prints of its own.

[*Traduction*]

séance officieuse à huis clos à la demande de M. Hawkes. Je ne l'ai donc pas fait et je m'en excuse mais c'était mon intention et j'avais les copies. Je vais cependant vous les faire parvenir pour que vous puissiez les verser à vos dossiers. Je croyais qu'on avait accordé le pouvoir de faire cela. Je m'en tiens aux conseils du greffier pour ce qui est de cette motion. Je pensais que la motion précédente accordait ce pouvoir parce que je ne savais pas ce que serait la situation actuelle si le Comité rejetait cette motion.

M. Lonsdale: Je ne remets pas en question . . .

Le président: Non, mais moi je le fais. Je vous en fais part . . .

M. Lonsdale: Les présidents doivent parfois prendre des risques.

Le président: Je croyais que nous détenions ce pouvoir. En tout cas, j'espère que ce sera accepté puisque M. Swartz a signé le contrat.

Motion adoptée.

Le président: Le greffier a préparé une motion ordinaire voulant que les sous-comités A et B impriment le même nombre de procès-verbaux et témoignages que le Comité. Je pose la question suivante au greffier: dans le passé lorsque j'ai siégé aux sous-comités de comités, les procès-verbaux du sous-comité figuraient dans les mêmes fascicules; autrement dit, on ne publiait pas de fascicule séparé; tout était publié en même temps.

Le greffier du Comité: On a procédé des deux façons mais comme deux comités se réunissaient en même temps dans deux villes différentes, je pense qu'il était plus simple et plus précis de publier des fascicules distincts.

Le président: Oui, mais ne les publieriez-vous pas en tant que témoignages? Vous pouvez les intituler «Sous-comité A» quant il s'agit du sous-comité A et du sous-comité B, mais comme suite à la même série de fascicules plutôt que d'avoir deux séries.

Le greffier du Comité: Ce sont vraiment des motions ordinaires. Si vous indiquez que c'est ce que souhaite le Comité, il en sera ainsi . . .

Le président: Cela me déconcerte un peu parce que quand je siégeais à des sous-comités, le Comité pouvait adopter la motion même si le sous-comité n'y était pas.

M. Hawkes: Monsieur le président, dans notre sous-groupe, il est déja arrivé que certains souhaitent n'avoir le compte rendu que des séances auxquelles ils avaient assisté plutôt que de les avoir toutes. Ce serait peut-être économique de procéder de la façon dont la motion . . .

Le président: Je ne sais pas si ce sera économique mais ils peuvent toujours obtenir le fascicule. En tout cas, c'est nouveau pour moi. Est-ce que quelqu'un proposerait la motion?

M. Tobin: Je propose que les sous-comités A et B fassent imprimer le même nombre de leurs procès-verbaux et témoignages que le Comité fait imprimer des siens.

[*Text*]

Mr. Lonsdale: May I speak to the motion? I think the motion is totally irrelevant, frankly. The committee's proceedings are the committee's proceedings. Whether evidence is taken in spot A or spot B at the same time or ten weeks apart does not make any difference.

An hon Member: Well, it is routine, let us pass it.

Mr. Lonsdale: No it is not routine; it is irrelevant.

The Chairman: Well, to me it does not make that much either way. I had the same feeling as Bruce.

Mr. McDermid: Do you feel we need a motion like that?

The Clerk of the Committee: If the committee is unanimously in favour and no one objects, there is no need for the motion.

Mr. McDermid: You are going to do it anyway.

The Chairman: The next motion is that the committee henceforward print 2,000 copies of the issues of its minutes of proceedings. Because we are leaving the way open for those who appear before the committee to get copies of the proceedings we need these additional ones. I, personally, think if people appear before the committee they should have the right to get the proceedings; I think that is a reasonable motion. The clerk and the staff have suggested 2,000; if that does the job, fine.

Mr. Tobin: I move that the committee henceforward print 2,000 copies of the issues of its *Minutes of Proceedings and Evidence* and of those of its Subcommittees A and B, and that supplementary copies be printed of those issues already in print, so that the total number of copies of each issue is 2,000.

Motion agreed to.

The Chairman: Next, I was going to call on the research director to provide us with a program of research; how he would divide that program of research between himself and the research staff that we have in the library, and what part he would like to perhaps ship out on contract, if that were necessary. Gerry, do you want to present us with a program of research.

• 1720

Mr. Gerald Swartz (Director of Research to the Committee): Mr. Chairman, I have entered into discussions with members of the research staff on the roles of the research as it affects the operations of the committee, really to define the function of research before I define the function and responsibilities of the various individuals who are going to work as part of the research support to the committee.

I see research's requiring several roles for the committee. The first role is research in advance of public hearings which we are holding. The role of research in the advance part starts with suggesting expert witnesses, co-ordinating work with the executive director in finding the witnesses and ensuring that we get from our point of view a representative body of people appearing before us in hearings. I am concerned, from hearings that I have been at so far, that we are getting not as much

[*Translation*]

M. Lonsdale: Puis-je parler de la motion? A mon avis elle n'est pas du tout pertinente. Les délibérations du Comité sont les délibérations du Comité. Que les témoignages soient entendus au point A et B, en même temps ou à dix semaines d'intervalle, cela ne change rien.

Une voix: S'il s'agit d'une motion ordinaire, adoptons-là.

M. Lonsdale: Ce n'est pas le cas; ce n'est pas pertinent.

Le président: Cela m'est égal. Je suis d'accord avec Bruce.

M. McDermid: Avons-nous besoin de cette motion?

Le greffier du Comité: Si le Comité en convient à l'unanimité, la motion n'est pas nécessaire.

M. McDermid: Vous allez le faire de toute façon.

Le président: On propose dans le cadre de la prochaine motion que le Comité fasse imprimer à partir de maintenant 2,000 copies de fascicules de ses procès-verbaux et témoignages. Comme nous autorisons ceux qui comparaissent devant le Comité à obtenir des exemplaires des délibérations, il nous faut des copies supplémentaires. J'estime que ceux qui comparaissent devant le Comité devraient pouvoir obtenir une copie des délibérations; à mon avis la motion est raisonnable; le greffier et les membres du personnel ont proposé 2,000 exemplaires; si cela suffit, qu'il en soit ainsi.

M. Tobin: Je propose qu'à partir de maintenant, le Comité fasse imprimer 2,000 exemplaires des fascicules de procès-verbaux et témoignages et des procès-verbaux et témoignages des sous-comités A et B et qu'on fasse imprimer des exemplaires supplémentaires des fascicules déjà imprimés afin que leur nombre global atteigne 2,000.

Motion adoptée.

Le président: Ensuite, je vais demander au directeur des recherches de produire un programme de recherche; de dire de quelle façon il répartirait ce travail entre lui-même et le personnel de la bibliothèque, quelle partie du travail il souhaiterait faire faire à forfait au besoin. Gerry, voulez-vous nous présenter un programme de recherche?

M. Gerald Swartz (directeur des recherches pour le compte du Comité): Monsieur le président, j'ai discuté avec les membres du personnel de recherche du rôle de la recherche et de la façon dont elle touche les travaux du Comité afin de définir la fonction de la recherche avant de définir les fonctions des diverses personnes qui participeront à ces travaux qui doivent servir de ressource pour le Comité.

A mon avis la recherche comporte divers rôles. Le premier est celui des travaux préalables aux audiences publiques. Dans le cadre de cette recherche, on commence par proposer des témoins spécialistes, par coordonner le travail avec le directeur exécutif pour trouver les témoins et on veille à ce qu'il y ait un groupe représentatif qui comparaisse devant nous lors des audiences. Si je m'en tiens aux audiences auxquelles j'ai assisté jusqu'ici, je crains que nous n'obtenions pas autant de rensei-

[*Texte*]

hard information, quantitative data, as I would like to see brought before the committee, given that such information might exist. The role of research here would be to suggest names to members, to the committee, to the chairman; to suggest the kind of information we would like to see come out of that process and, in working with the committee, to determine whether that kind of information should legitimately be sought through research means, research papers or through that plus a combination of public hearings. That is the first step. The second role . . .

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, could we interrupt as he goes through the items if we have a brief question?

The Chairman: Yes, if it is just for clarification, but if it is to argue, to discuss the points, I would rather do that later.

Mr. Tobin: I just want to make a suggestion. I know I have some questions already. It might be better, if all members agreed, if we just let him go through and then bring him back. I have one as well and I can see we can get into . . .

The Chairman: In that case I think we had better go through it because we will never finish.

Mr. Swartz: In support of the hearings we in research have a role to play in providing background to the hearings, but I think it is a limited role we can play. I do not believe research at this stage has enough time in advance of hearings to do substantial digging into the nature of briefs and the kinds of issues that would be raised to fully brief the members, but we should be attempting to brief the members of the committee in general on the kind of material we might expect certain groups to present, and to brief the members in particular in detail on the evidence presented by certain expert witnesses providing us with technical or technical related data we would need some time in advance for doing that to assist the members.

I see our playing a role in the research hearings in suggesting questions to the members and possibly, if that process is acceptable to the committee members, as researchers in following up on those questions in the hearings with additional questions to establish certain points of fact to get them on the record as part of the evidence. That briefly covers what I consider to be our role with respect to the hearings and the hearing process itself.

Our broader role in research pertains to establishing sets of key issues which research will have to try to establish, and determine the facts on.

I have outlined some key issues now and I can relate them briefly to the committee.

These issues pertain to what the forecasts are saying for labour market issues in the nineteen eighties; what will the supply of labour be. How good are these forecasts? What is the range of forecasts and what are the assumptions underlying it. We should be doing a synthesis of these forecasts and a synthesis of the labour market assumptions which underlie the forecasts and prepare that for consideration by the committee as part of its deliberations for the report. We should be looking at certain issues, such as issues and programs in the manpower

[*Traduction*]

gnements pour le Comité qu'il serait souhaitable, vu que ces renseignements existent probablement. Il incomberait donc au personnel de proposer des noms aux membres, au Comité et au président; de proposer le genre de renseignements qui d'après nous devrait découler de ce processus et, de concert avec le Comité, d'établir si ce genre de renseignements devrait légitimement être obtenu par le biais de la recherche ou grâce à la recherche et aux audiences publiques. C'est la première étape. En deuxième lieu . . .

M. Hawkes: Monsieur le président, pourrions-nous interrompre monsieur si nous avons une question à poser?

Le président: Oui, s'il s'agit d'obtenir des éclaircissements, mais s'il s'agit de discuter, je préférerais qu'on le fasse plus tard.

M. Tobin: Je voudrais faire une suggestion. J'ai déjà des questions à poser. Il vaudrait peut-être mieux, si tous les membres sont d'accord, le laisser terminer, puis revenir aux questions. Autrement . . .

Le président: Très bien. Dans ce cas, il vaut mieux ne pas interrompre car il ne terminera jamais.

M. Swartz: A l'égard des audiences, nous du service de recherche avons un rôle à jouer. Nous devons fournir de la documentation de base mais je pense que nous sommes limités. Pour l'instant, nous ne disposons pas d'assez de temps avant les audiences pour faire des recherches approfondies sur la nature des mémoires et les questions soulevées pour donner tous les renseignements nécessaires aux membres mais il faudrait quand même tenter de renseigner les membres du comité d'une façon générale sur le genre d'exposé que les groupes pourraient présenter et donner des renseignements précis sur les témoignages de certains spécialistes qui fourniraient des données techniques; il faudrait cependant nous donner le temps de faire cela.

Nous pourrions certes proposer des questions aux membres et peut-être, si c'est acceptable, en tant que chargés de la recherche, nous pourrions poser des questions supplémentaires lors des audiences pour préciser certains points et les inscrire au compte rendu comme éléments des témoignages. Voilà un résumé de notre rôle, à mon avis, en ce qui a trait aux audiences.

Dans un sens plus large, notre rôle consiste à cerner des séries de questions essentielles et à trouver des renseignements à leur sujet.

J'ai déjà établi certaines de ces questions et je puis en faire part au comité.

Elles touchent les prévisions quant au marché du travail au cours des années mil neuf cent quatre vingt; en quoi consisteront les effectifs disponibles? Dans quelle mesure ces prévisions sont-elles valables? Quelle est la portée de ces prévisions et sur quoi se fondent-elles? Il faudrait faire une synthèse de ces prévisions et des principes qui les sous-tendent et préparer un document que le Comité pourrait étudier dans le cadre de ses délibérations. Il faudrait se pencher sur certaines questions, dans le domaine des programmes de main d'œuvre et d'emploi;

[*Text*]

and employment areas; such as, for example, the basic training for skill development program that is now operational; parts of, or all the programs in the Canada Manpower training program and on-the-job training programs where we are examining the current delivery systems which exist to meet specific skill needs and emerging skill needs, and key those pieces of evidence into the responses we are getting from witnesses in the hearings. We are getting a lot of information from the public in the hearings process now on the availability of existing training programs, the applicability of these training programs and the accessibility of people to these programs. I think we have to start linking this information from a research point of view for the committee's consideration.

• 1725

The third level of research is to gather together information, synthesize it and prepare it for the members on alternate approaches, which are being followed by other countries, in program delivery services, one of which I know has been discussed in your earlier committee hearings, and certainly has been discussed in the public sessions when the committees have been travelling; namely, levy grant systems.

The levy grant system is one type of system which has been employed in other countries, we need more information; we need studies done on this information; have information prepared for the consideration of the members on what is happening in other countries, such as France, West Germany, Sweden, the United States. We need that in detail, presented in a manner which gives the members of the committee an opportunity to examine it in detail, to ask questions, to get the information they need to form their own conclusions.

I have not, at this stage, been able to attach time dimensions to these kinds of issues, so I can say that to do the following things is going to require so many days of research peoples' time. If I get approval from the committee to go along these lines, I will do so and get back to the committee. I guess I can do that certainly within the next two weeks; possibly by the end of next week.

I do not thnk at this stage, Mr. Chairman, I should go into other responsibilities of research relating to writing reports, writing documents for inclusion in reports of the committee. I think that probably is a decision the committee can determine.

The role of the various staff members, the role of staff people who are here, the Library staff, other research staff, is one which I would like to see all members playing a part in—have fruitful discussions with Mr. Guertin. He has certainly been very co-operative. He has apprised me of what has happened over the summer. He and his people have been working on synthesizing the material that has come out from the hearings so far. It is an enormous task because of the volume of material that comes out. We will be meeting tomorrow to work further on that synthesis process and to give you a better idea of the time required to do that detailed synthesis.

[*Translation*]

comme la formation de base pour des programmes d'acquisition de compétences qui est présentement en œuvre; une partie des programmes ou tous les programmes de formation et les programmes de formation en cours d'emploi de Main-d'œuvre Canada dont nous examinons les systèmes actuels qui répondent à des besoins précis en matière de compétence et les besoins qui se manifestent peu à peu; il s'agit d'intégrer ces éléments dans les réponses que nous obtenons des témoins lors des audiences. Nous obtenons à l'heure actuelle beaucoup de renseignements du public lors des audiences sur la disponibilité des programmes existants de formation, sur leur bien-fondé et leur accessibilité. Il est temps à mon avis de relier ces données du point de vue de la recherche afin que le Comité puisse les étudier.

Le troisième niveau de recherche consiste à recueillir des données, à les résumer et à les préparer. Je parle ici de méthodes utilisées dans d'autres pays pour fournir des services. Vous en avez discuté lors d'une audience antérieures et certes lors des séances publiques à l'extérieur; je parle du système de redevances.

Ce système a été utilisé dans d'autres pays; il nous faut plus de renseignements; il nous faut des études à ce sujet; il faut préparer des documents à l'intention des membres sur ce qui se passe en France, en Allemagne de l'Ouest, en Suède, aux États-Unis. Il faudrait un document détaillé qui permettrait aux membres de poser des questions, d'obtenir les données nécessaires pour en arriver à leurs propres conclusions.

Jusqu'à présent, je n'ai pas pu tenir compte du facteur temps et je ne peux pas dire combien il faudrait de temps pour faire telle ou telle autre recherche. Si j'obtiens l'autorisation du Comité de continuer je pourrai fournir ces renseignements ultérieurement. Je pourrais sûrement vous en faire part avant deux semaines; peut-être même avant la fin de la semaine prochaine.

Je ne crois pas, monsieur le président, que je devrais parler maintenant des autres fonctions du service de recherche concernant la rédaction des rapports et de documents à consigner dans les rapports du Comité. Le Comité peut probablement prendre une décision à ce sujet.

J'aimerais que tous les membres participent au rôle des divers membres du personnel, au rôle du personnel de la bibliothèque, à celui d'autres membres du personnel chargé de la recherche—il serait souhaitable qu'on discute sérieusement avec M. Guertin. Sa collaboration a été précieuse. Il m'a renseigné sur ce qui s'est passé cet été. Son personnel et lui-même ont résumé les documents obtenus lors des audiences jusqu'à présent. La tâche est énorme vu le volume de la documentation. Nous nous rencontrerons demain afin de poursuivre ce travail et de pouvoir vous donner une meilleure idée du temps qu'il faut y consacrer.

[*Texte*]

In the Newfoundland work, the bringing together of the relevant points that came out in public hearings in Newfoundland; I believe the figure you came up with was that it was close to one week of a person's time to complete that synthesis just on the Newfoundland studies, and I believe there were two days of hearings in Newfoundland. Is that correct?

An hon. Member: Three days.

Mr. Swartz: Three days of hearings and four to five days of work to synthesize that.

We do not know at this stage whether we can, by developing a good format for the synthesis, do it more quickly or not. It is very hard to tell. Also the volume of the material, the sheer volume that has to be waded through, causes a considerable demand to be imposed upon the research staff.

• 1730

What we want to get out of the synthesis, I think, are series of items which are common to most of the information we are receiving through the public hearings. The kind of common item issues that I view coming out of this are as follows: program delivery services; accessibility to programs; general level of counselling in referrals; nature of employment opportunities which exist and which may exist; role of government versus role of either private agencies or self-help agencies which are in existence. When I say role of government, I mean government at the federal government level, through its agencies, plus at the provincial government level, because information on the crossovers in responsibilities between federal and provincial agencies is coming out in the hearings as well.

I can elaborate on that in much more detail, but I think I would prefer to elaborate on that in writing. We are having a meeting tomorrow with the people of the Library who have been helping us. I could prepare that better tomorrow, when I see the written material that has come out on the hearings that have been concluded, so far at least, on the Newfoundland material. I am open to questions, now.

The Chairman: Just before the questions are asked, to clarify for the committee. Since the beginning, Mr. Guertin and then later Mr. Guertin and Mr. Kerr, have been cataloguing and indexing all the evidence, so if you want to find out what was said, for example, on the grants levy system and by what witnesses, they have the dates and the pages. They have catalogued it several ways so that you can find it quickly. It is there for anybody to use. Have you sent some of that out?

Mr. Jean-Aimé Guertin (Research Officer, Library of Parliament): No.

The Chairman: But it is in your office; it is there.

Mr. Guertin: What has been sent out are the summaries; the analytical classification as yet has not been sent out.

The Chairman: I see. I just want to make it clear there. If you want indexing or cataloguing or whatever, we are working on that. Maybe a better system can be achieved but they have

[*Traduction*]

Pour ce qui est de Terre-Neuve il a fallu rassembler les éléments pertinents qui ont découlé des audiences publiques; je pense que d'après vos calculs, une personne devrait consacrer une semaine ou presque à la synthèse concernant Terre-Neuve; je pense qu'on avait tenu deux audiences dans cette province. Est-ce juste?

Une voix: Trois jours.

M. Swartz: Trois jours d'audiences et de quatre à cinq jours de travail pour faire une résumé.

Nous ne savons pas pour l'instant si nous pouvons en mettant au point une bonne technique, procéder plus rapidement ou non. C'est très difficile à dire. Le volume considérable de matériel à consulter impose un travail énorme au personnel de recherche.

Je pense que nous voulons extraire de la synthèse une série d'éléments communs à la plupart des données que nous obtenons lors des audiences publiques. Les éléments communs sont à mon avis les suivants: les services de fourniture des programmes; l'accessibilité aux programmes; le niveau général de consultation dans les renvois; la nature des possibilités d'emploi actuelles ou éventuelles; le rôle du gouvernement par opposition à celui des organismes privés ou autonomes existants. Quand je parle du rôle du gouvernement je parle du fédéral par l'entremise de ses organismes, en plus du provincial parce que les données sur le chevauchement des responsabilités aux deux niveaux ressort aussi lors des audiences.

Je pourrais parler de cela plus longuement mais je pense que je préférerais rédiger un texte à ce sujet. Nous nous réunissons demain avec le personnel de la Bibliothèque qui a collaboré avec nous. Je serai plus en mesure de préparer cela demain quand j'aurai sous les yeux les textes publiés sur les audiences qui ont déjà eu lieu, au moins ceux qui concernent Terre-Neuve. Je suis disposé à répondre aux questions maintenant.

Le président: Avant de passer aux questions, voici quelques précisions à l'intention du Comité. Depuis le début, M. Guertin, puis M. Guertin et M. Kerr ont catalogué et répertorié tous les témoignages, si bien que si vous voulez savoir ce qui a été dit au sujet, mettons, du système de redevances, par quels témoins et à quelle date ou à quelle page, tous ces renseignements sont disponibles. Ils ont été catalogués de plusieurs façons afin que vous puissiez les trouver rapidement. Il sont à la disposition de tous. Avez-vous expédié certains de ces documents?

M. Jean-Aimé Guertin (Agent de recherche, Bibliothèque du Parlement): Non

Le président: Mais ils se trouvent à votre bureau, n'est-ce pas?

M. Guertin: Nous avons expédié les résumés; nous n'avons pas encore fait parvenir la classification analytique.

Le président: Je vois. Je veux tout simplement que ce soit clair. Si vous voulez de l'indexation ou du catalogage, nous sommes en train d'y travailler. On peut peut-être trouver un

[*Text*]

been doing a lot of work on that. Brian, you had some questions?

Mr. Swartz: Can I just add a couple of notes of detail which pertain to the work that has been done so far.

The Chairman: Yes.

Mr. Swartz: First of all, there is another role beyond this role that we have enunciated, that has been played so far by Mr. Guertin and members of his staff, and then there is the role of basic economic research; they would be joining in the research efforts. We are hoping that one of the things they will be able to do is look at some of the quantitative value, some of the models, do some of the analysis of a basic economic nature, pertaining to forecasts and the range of variability in the forecast and what some of the issues are which are causing these different kinds of forecasts that come out. We can then look for common grounds and for consensus among forecasts or for reasons why those things do not exist.

The other thing I want to make clear to people here is what has not been done so far, and I think these things have not been done because of time problems and because of not enough staff to go around to get these things done. There has not been a lot of advance in-depth material prepared for the members, nor has there been a lot of background research on key issues, such as levy grant systems, which, you know, should be done as quickly as possible to apprise all of us of elements of these issues, so we can be better prepared to deal with them in public hearings. We are somewhat behind in research there is a big job to be done and we have to get resources to do it. From what I have been able to discern through discussions with other people here, I do not believe sufficient resources would be available through the House of Commons staff; additional resources would be required from outside the House of Commons.

• 1735

It is my understanding from discussions with the chairman and members of the committee that the research would be given opportunity to bring on additional people to do these special studies. Before I bring on anyone, I would certainly indicate clearly to the committee who those people are, what their backgrounds are and why I would be recommending to bring them on. I am certainly quite willing to discuss my background with you. The chairman can circulate the material he has from me about that.

The Chairman: Thank you. Brian.

Mr. Tobin: Thank you, Mr. Chairman. I have a number of comments. I realize now, looking at the agenda, that some of them will have to wait until we get down to items number (4) and number (5) on the agenda. I would just like to make this comment.

I am certainly encouraged by Mr. Swartz' comments and many of the things he has said, in particular with relation to preparation time for trips, not only for members of the committee, but also, if you have heard the kind of thing I have heard when you travelled, and obviously you have, preparation

[*Translation*]

meilleur système mais ils ont fait beaucoup de travail. Brian, vous aviez une question?

M. Swartz: Puis-je apporter des précisions au sujet du travail qui s'est fait jusqu'à maintenant?

Le président: Oui.

M. Swartz: D'abord, M. Guertin et ses associés ont joué un autre rôle outre celui dont nous avons parlé et il y a aussi le rôle de la recherche économique de base; ils participeraient aux efforts de recherche. Nous espérons entre autres qu'ils pourront se pencher sur certaines des valeurs quantitatives, certains modèles et qu'ils pourront faire une partie de l'analyse économique de base concernant les prévisions, l'échelle de variabilité dans les prévisions et étudier certains éléments qui sont à leur origine. Nous pouvons ensuite tenter de trouver les points communs entre les prévisions ou les raisons pour lesquelles ces choses n'existent pas.

Je tiens aussi à préciser ce qui n'a pas été fait jusqu'ici; je crois que cela est dû a un manque de temps et de personnel. On n'a pas préparé au préalable beaucoup de documents très fouillés pour les membres et on n'a pas fait beaucoup de recherches de base sur les questions importantes comme les systèmes de redevance qui, vous le savez, devraient être faites le plut tôt possible pour nous renseigner sur ces questions, afin que nous soyons mieux préparés à les étudier lors d'audiences publiques. Nous sommes un peu en retard; il y a beaucoup de travail à faire et nous devons obtenir des ressources pour le faire. D'après ce que j'ai cru comprendre après m'être entretenu avec certaines personnes ici, je ne crois pas qu'assez de ressources seraient disponibles par la seule entremise du personnel de la Chambre des communes; il faudrait des ressources de l'extérieur.

Après avoir discuté avec le président et des membres du Comité, j'en déduis que les chargés de recherche pourraient faire appel à du personnel supplémentaire pour réaliser ces études spéciales. Avant de faire venir qui que ce soit, il est évident que je donnerais au Comité tous les renseignements pertinents concernant ces personnes et les raisons pour lesquelles je recommande qu'on retienne leurs services. Quant à moi, je consens à vous parler de mes antécédents professionnels. Le président peut faire circuler les documents qu'il possède à mon sujet.

Le président: Je vous remercie. Brian.

M. Tobin: Je vous remercie, monsieur le président. J'aurais beaucoup de choses à dire. Je constate, en consultant l'ordre du jour, qu'il faudra attendre d'en être aux articles numéros (4) et (5). Je voudrais dire ceci.

Je trouve les commentaires de M. Swartz encourageants, surtout en ce qui concerne la préparation des voyages non seulement pour les membres du Comité mais aussi, si vous avez entendu les mêmes choses que moi pendant les voyages et de toute évidence c'est le cas, en ce qui concerne le temps

[*Texte*]

time for people who are appearing before the committee. In many cases it has been nearly scandalous the lack of advance warning witnesses have had. I do not mind to say now that in the case of Newfoundland it was downright ridiculous, the short amount of advance time witnesses had to appear before that committee. Therefore, a lot of what we heard was very opinionated when it could have been substantiated, could have been backed up by facts, had these people been given the opportunity and the time to put those facts together. Mr. McDermid can vouch for me on this—that comment was made to us on more than one occasion by people who appeared. So I am glad to hear the tone of Mr. Swartz' remarks.

I welcome the approach he has taken, again particularly with respect to members of the committee themselves not being prepared.

It is a minor item, but talking about grant levy, and we certainly talked about it a great deal here in committee and we have talked about it even during the course of our travels, I have never seen a document on grant levy and I doubt if anybody else here has, at least in the context of this committee's work. I have an understanding, a very shallow, layman's understanding of grant levies but I have never seen any information, any research, any documentation on that, for an example. So I am quite pleased.

I will reserve some comments until later because this is not the time under this item to discuss them. Let me just simply say, and I will be making this point later, that Mr. Swartz' comment at least confirmed in my mind what I feel anyway and that is that the mandate given to us by the House, or at least the way we are attempting to fulfil that mandate, is an impossible and if not impossible not a very worthwhile chore.

We have to have some serious discussion today—I do not want to use your arguments to support my feelings—about the kinds of things that you have said and how we accomplish that. We cannot go about accomplishing worthwhile and beneficial hearings across this country until we are much better prepared. So let me simply say that I am very pleased to hear the tone of Mr. Swartz' remarks. I think he got right to the heart of the matter.

Mr. Swartz: May I interject and add one comment here, Mr. Tobin. It is possible from a research point of view, to follow up on certain of those hearings that you conducted and to follow up on witnesses, particularly those witnesses who, you feel, are able to survive the more in-depth and harder numbers that we are all seeking. We can follow up particularly if we can get some guidance from the members who know of the parties concerned and know of their desire to get those things on the record. That is a role for research too. In an ideal situation, if we have enough time beforehand, that all comes out in the hearings that are conducted and there is not this need for a follow-up. The difficulty in following up once the public session has been held is that you have an enormous public record, and to try to follow up on every fact that has been presented by every group is an impossible task. We have to be very selective and I think we need some guidance from the people who were at those particular sessions.

[*Traduction*]

consacré à la préparation pour ceux qui comparaissent devant les Comités. Dans bien des cas, il est presque scandaleux qu'on ait donné un préavis aussi court aux témoins. Je peux dire maintenant que dans le cas de Terre-Neuve, il était ridicule de donner ausi peu de temps aux témoins avant leur comparution devant le Comité. Beaucoup de témoins n'ont donc donné que des opinions alors qu'ils auraient pu énoncer des faits s'ils avaient eu le temps de se préparer. M. McDermid pourrait en témoigner lui aussi, les personnes qui ont comparu nous en ont parlé à plus d'une reprise. Je suis donc d'accord avec les observations de M. Swartz.

J'apprécie sa façon d'aborder la question, surtout en ce qui a trait au fait que les membres du Comité ne soient pas préparés.

Ce n'est pas très important mais nous avons beaucoup parlé des redevances nous avons même parlé en voyage mais je n'ai jamais vu de document à ce sujet et je doute que quiconque ici en ait vu, du moins dans le contexte du travail du Comité. Je suis vraiment profane en matière de redevances mais je n'ai jamais vu de renseignements, de recherches ou de documentation à ce sujet par exemple. Je suis donc heureux de l'initiative.

Je réserverai certains commentaires pour plus tard parce qu'il n'est pas temps encore d'en parler. Permettez-moi seulement de dire, et j'en reparlerai plus tard, que les propos de M. Swartz confirment ce que je crois de toute façon c'est-à-dire que le mandat que nous confie la Chambre, ou du moins la façon dont nous tentons de remplir ce mandat, est impossible et sinon impossible n'est de toute façon pas très utile.

Il faudra discuter sérieusement aujourd'hui—je ne veux pas faire appel à vos arguments pour appuyer mes opinions au sujet du genre de choses dont vous avez parlé et de la façon dont nous les accomplissons. Nos audiences au pays ne seront pas valables tant que nous ne serons pas mieux préparés. Je suis ravi du ton des observations de M. Swartz. Il va droit au but.

M. Swartz: Puis-je interrompre et ajouter une chose, monsieur Tobin. Du point de vue de la recherche, il est possible de retourner aux audiences tenues et de retrouver les témoins, surtout ceux qui, à votre avis, sont en mesure de se plier à nos exigences les plus rigoureuses. Nous pouvons retracer certains éléments, surtout si nous obtenons de l'aide de ceux qui connaissent les intéressés et qui savent que ceux-ci veulent que ces choses soient consignées au compte rendu. Cela touche aussi la recherche. Dans une situation idéale, si nous avons assez de temps au préalable, tout ressort dans les audiences et il n'est pas nécessaire de retourner en arrière. La difficulté du retour en arrière une fois que la séance a eu lieu réside dans le fait qu'il y a une quantité énorme de comptes rendus publics et qu'il est impossible de retourner à chacun des faits présentés devant chacun des groupes; il faut faire un choix judicieux et je pense que nous avons besoin d'être guidés par ceux qui ont assisté aux séances.

[*Text*]

• 1740

Mr. Tobin: I agree Mr. Swartz. In many cases we have asked people who made that comment, to send us additional information. I do not know whether they will or not, but I suggest now that we put our heads together and perhaps contact once again some of those people, saying that we are awaiting, if they so desire, additional information.

All I am simply saying is that I certainly appreciate that you have identified these areas and, looking back to what we have done already, identified some of these problems. It substantiates what I feel and what, I know, a lot of members on all sides of the House in this committee feel; it is something we need to address today before the meeting is over.

The Chairman: On the point you raised about the witnesses' saying they had not received notice—as you know early in July—I have the date in my files and so does Murray Hardie—we did two things: we put ads in the papers and then we wrote the members of the committee asking them to suggest to us witnesses and to consult with the members in the region to suggest witnesses. Maybe it was because of the summer; the ads were not read or seen it seems, and we got very slow and poor response from all members of the committee. I am not blaming them, but the summertime was here and it was very tough to get in that information.

Also, I had taken the position in the first place that we should try to meet the deadline of December 19 so we had to go ahead with the hearings in the fall. As a last resort—we were getting near the end of August—we sent telegrams and asked the members to try to stir up the witnesses. As a result, some of them, even though we had sent them letters, sometimes they said they had not seen them or they had not heard or they had not seen the ads. I agree with you, it was unfortunate but we were working under that mandate for December 19 and it looks like most of the ads in the summer were pretty well wasted. I do not know anybody who has seen those crazy ads. Very few people saw them. I saw them too, but we were responsible for putting them out.

Mr. Tobin: I just want to make a comment on that. I simply would say that I understand very well how things have developed and I am not attaching blame in any way, shape or form. What I am saying is that all of us as a committee, seven members of us, will have to recognize that through our experience we have learned certain things.

From my point of view and I cannot speak for the committee, we have learned that there has to be a better system. We are operating with a much too tight time frame. Secondly, we are operating with insufficient staff and that is an understatement. We can have a report in December; we can have a report next week, if we want, but if we want to have something of substance, then we have to reassess now. We have all learned—it is not a question of blame—from experience that we have to approach things a little differently. The ads were placed in the papers, no question, but I know in the case of

[*Translation*]

M. Tobin: Je suis d'accord, monsieur Swartz. Dans beaucoup de cas, nous avons demandé à ceux qui avaient fait une observation de nous envoyer des renseignements supplémentaires. Je ne sais pas s'ils le feront mais je propose, maintenant que nous sommes mieux organisés, de communiquer une fois de plus avec certaines personnes pour leur dire que nous attendons d'autres renseignements, s'ils veulent bien nous les faire parvenir.

Je dis simplement que j'apprécie le fait que vous ayez cerné ces questions et en jetant un regard en arrière, que vous ayez reconnu certains problèmes. Cela va de pair avec ce que je crois et ce que croient bien des membres du Comité, quel que soit leur parti; il faut en parler aujourd'hui avant la fin de la séance.

Le président: Je voudrais parler de ce que vous avez dit au sujet des témoins qui n'ont pas reçu de préavis—comme vous le savez, au début de juillet—Murray Hardie et moi-même avons les dates exactes dans nos dossiers—nous avons fait deux choses; nous avons publié des annonces dans les journaux puis nous avons écrit aux membres du comité pour qu'ils nous proposent des noms de témoins et qu'ils consultent les membres de la région pour qu'ils proposent des témoins. Peut-être parce que c'était l'été, les annonces n'ont pas été lues ou vues, en tout cas, les réponses des membres n'ont pas été nombreuses et ont été très lentes à venir. Je ne leur adresse aucun reproche, c'était l'été et il a été très difficile d'obtenir des renseignements.

En outre, dès le début j'étais d'avis qu'il fallait essayer de respecter le délai du 19 décembre, et il fallait tenir les audiences à l'automne. En dernier ressort—la fin d'août approchait—nous avons envoyé des télégrammes et demandé aux membres de trouver des témoins. Nous avions auparavant envoyé des lettres, mais certains ont dit qu'ils ne les avaient pas reçues, qu'ils n'avaient rien entendu, qu'ils n'avaient pas vu les annonces. Je suis d'accord avec vous, c'est malheureux mais nous voulions respecter le délai du 19 décembre et il semble que les annonces de l'été aient été à peu près inutiles. Je ne connais personne qui ait vu ces annonces. Peu de gens les ont vues. Moi je les ai vues, mais je les avais fait publier.

M. Tobin: Je voudrais faire un commentaire à ce sujet. Je comprends comment les choses se sont passées et je n'adresse aucun reproche à qui que ce soit. Mais en tant que Comité, nous les sept membres avons appris certaines choses par expérience.

A mon avis, et je ne peux pas parler au nom des autres, nous avons appris qu'il doit exister un meilleur système. Nous n'avons pas assez de temps. Nous avons un personnel insuffisant et c'est peu dire. Nous pouvons présenter un rapport en décembre et même la semaine prochaine si nous le voulons mais pour faire quelque chose qui en vaille la peine il faut tout ré-évaluer. Nous avons appris—il ne s'agit pas d'addresser des reproches—qu'il faut aborder les choses d'une autre façon. Les annonces ont été publiées dans les journaux certes et je sais que dans le cas de Terre-Neuve où nous avons tenu d'excellen-

[*Texte*]

Newfoundland as an example, and I thought we had some very good hearings in Newfoundland; we had some very good testimony, very fortunately, many of the people we heard, 72 hours beforehand agreed they were coming.

The Chairman: Yes.

Mr. Tobin: That is just not good enough. Now, the reasons are not important. Granted summer people are lethargic and members are lethargic and people do not want to write a brief in the summertime but that happened and that is just not good enough. We have to try to address that problem.

The Chairman: Right. Ever since the first week we have been trying to do it. Jim?

Mr. Hawkes: Thank you, Mr. Chairman. I am basically supportive of pretty much everything Mr. Tobin said. I think our collective wisdom about how to proceed is the best wisdom. Some of these things we have dealt with before and I detect a different atmosphere. I think we probably will do something about them.

Two specifics in Mr. Swartz's report are of concern to me. Mr. Tobin mentioned the first one. I think it is important for the research staff to be in contact with witnesses before they come before us so they can help clarify the mandate. Some of the time we have spent is because witnesses did not understand our mandate. I think researchers are the appropriate ones rather than other members.

• 1745

The Chairman: I could make some comments on that but I will refrain.

Mr. Hawkes: Secondly, I would urge Mr. Swartz as soon as he can, to provide us with briefing notes on existing problems that we do encounter. You have mentioned a particular manpower training program; those briefing notes may already be prepared for ministers, for instance, and the minister might not mind sharing them with the members of the committee. So at least from the programs at Canada Manpower and Immigration we could have the shortest sharpest summary possible about the variety of programs that are available.

Finally, Mr. Chairman, I do not know what the proper procedure is, but I would hate our leaving this item without passing the necessary motions to acquire the staff that is obvious to all of us because I think it may be difficult to get the kind of people we need. The sooner we are mandated to proceed on that, the better off we will be.

Just listening to Mr. Swartz and the experience of John and me, it sounds to me that approximately two weeks of one man's time is required to adequately prepare the witnesses, to advise us on who they should be and then to summarize the findings after we have our testimony. With two subgroups that is two weeks for each week of hearings. That is four people who would be almost full time on that at least through the public hearing phase. Then there are all the other things that he talked about. I think the research needs are considerable, and I seek advice from the Chair on the kind of motion that

[*Traduction*]

tes audiences et entendu de bons témoignages que bon nombre de personnes ont accepté de témoigner seulement 72 heures avant les audiences.

Le président: Oui.

M. Tobin: Cela ne suffit pas. Les raisons importent peu. Bien sûr. En été tout le monde est plus léthargique, y compris les membres et personne ne veut rédiger de mémoire. Cela ne suffit pas, il faudrait s'attaquer à ce problème.

Le président: Oui. C'est ce que nous essayons de faire depuis la première semaine. Jim?

M. Hawkes: Je vous remercie, monsieur le président. Je suis d'accord avec presque tout ce que M. Tobin a dit. Je pense que notre décision collective sur la façon de procéder est la meilleure. Nous avons discuté de certaines choses antérieurement et l'atmosphère n'était pas la même. Nous ferons probablement quelque chose à ce sujet.

Deux éléments du rapport de M. Swartz me préoccupent. M. Tobin a parlé du premier. Il importe que le personnel chargé de la recherche soit en contact avec les témoins avant leur comparution devant nous afin qu'ils puissent nous aider à préciser le mandat. Nous avons parfois perdu du temps parce que les témoins ne comprenaient pas notre mandat. Je pense que les préposés à la recherche sont plus compétents pour cela que les autres membres.

Le président: Je pourrais faire des commentaires mais je vais m'abstenir.

M. Hawkes: En deuxième lieu, j'exhorterais M. Swartz à nous fournir dans le plus bref délai des renseignements sur les problèmes actuels auxquels nous faisons face. Vous avez parlé d'un programme de formation de la main-d'œuvre, il se peut que ces renseignements aient été préparés à l'intention des ministres, par exemple, et peut-être le ministre ne voit-il pas d'inconvénient à en faire part aux membres du Comité. Au moins pour ce qui est des programmes de Main-d'œuvre et Immigration Canada, nous pourrions avoir en main le résumé le plus court possible.

En dernier lieu, monsieur le président, je ne connais pas bien la procédure mais je ne voudrais pas que nous passions à l'autre article sans adopter les motions nous permettant d'acquérir le personnel nécessaire, ce qui pourrait être difficile. Plus tôt nous serons autorisés à agir, mieux ce sera.

En écoutant M. Swartz et d'après l'expérience de John et la mienne, il me semble qu'il faut environ deux semaines à une personne pour bien préparer les témoins, nous dire qui devrait témoigner, puis faire un résumé des conclusions après les témoignages. S'il y a deux sous-groupes, il faut donc deux semaines pour chaque semaine d'audiences. Il faudrait donc quatre personnes presqu'à plein temps au moins pendant la période des audiences publiques. Il a ensuite abordé plusieurs autres questions. Je pense que les besoins en matière de recherche sont considérables. Je voudrais demander au prési-

[*Text*]

might be appropriate to make sure that we can get on with the hiring of whom we need.

The Chairman: I agree with you. I thought we might be in a position to do that today. I was hoping, Gerry, and again I am not blaming anybody, that maybe you could give us a plan in writing that could be distributed to the committee; not a long plan but a couple of pages of a research program and the manpower you would need to do it, in other words, this is what has to be done and here is how you see it divided up: so much to the Library of Parliament; so much to yourself and then the other resources you need. Then we could discuss it and vote on it.

You say that you hope that maybe you can put something in writing. I do not know if we really need it in writing. I thought it would have been better to have it in writing with the men you need to slot into the different jobs. You say you are meeting tomorrow with Mr. Guertin and the others. Anyway, I thought it would be useful to put the motion that Jim is suggesting. I think we should have such a motion but whether we should have a more precise research work program or not . . . For example, there is a possibility not only of hiring people but of commissioning studies. If there is an expert at the University of Waterloo, we might ask him if he wants to do something on a certain thing rather than hiring him. You could try to hire too. There are different ways of going about it. What do you think yourself? Do you think we are in a position today to vote a number of people or would you like to put something in writing to us quickly, and deal with it next week maybe?

Mr. Hawkes: I wonder whether we could empower the chairman, in consultation with the research director, to hire up to the equivalent of six full-time professionals in the best manner possible, at least for between now and the end of November. Then we could look at the situation in more detail with two or three more weeks' experience and see what the manpower needs beyond that might be.

The Chairman: If we can accept that motion, do you think it is also a good idea that we ask the research director to provide us with a research work program—not a long treatise, but a short program of what he thinks has to be done, how he thinks it should be done, and how many men he needs to do it.

Mr. Hawkes: I am concerned with the basic pattern. I would like to see that as quickly as possible, but I think he needs manpower to do it too, to get the detail that you are talking about.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I am a little concerned about putting in a number which may be too much or too little. On the other hand, I think it would be bad if we do not have some motion, so that you can talk to the people who have to authorize the hiring of any staff. I wonder whether we could not today have a motion just to authorize the chairman, in consultation with the research director, to hire more staff. Maybe that would give you enough authority to go to whoever has to authorize this and get started.

[*Translation*]

dent quel genre de motion pourrait nous permettre d'être certains de pouvoir continuer à embaucher ceux dont nous avons besoin.

Le président: Je suis d'accord avec vous. Je pensais que nous pourrions faire cela aujourd'hui. J'espérais, Gerry, et je n'adresse de reproches à personne que vous nous donneriez un programme écrit qui pourrait être distribué au Comité; pas un long programme mais environ deux pages d'un programme de recherche où vous exposeriez aussi vos besoins en main-d'œuvre; autrement dit, voici ce qu'il faut faire et la façon de répartir le travail; ceci pour la bibliothèque du Parlement; cela pour vous, puis les autres ressources dont vous avez besoin. Nous pourrions ensuite en discuter et voter.

Vous espérez dites-vous rédiger un texte. Je ne sais pas si c'est vraiment nécessaire dans notre cas. Il vaudrait peut-être mieux que ce soit sur papier à l'intention des personnes à qui vous compter confier les diverses tâches. Vous dites que vous rencontrerez demain M. Guertin et les autes. De toutes façons, je pense qu'ils serait bon de proposer la motion de Jim. Nous devrions proposer cette motion mais faudrait-il ou pas un programme de recherche plus précis . . . Par exemple, il serait possible non seulement d'embaucher du personnel mais aussi de commander des études. S'il y a un spécialiste à l'Université de Waterloo, nous pourrions lui demander de rédiger un texte au lieu de l'embaucher. Vous pourriez esayer d'embaucher aussi. Il y a diverses façons de procéder. Qu'en pensez-vous? Sommes-nous en mesure aujourd'hui de voter au sujet du nombre ou préférez-vous rédiger quelque chose rapidement et nous en parlerons la semaine prochaine?

M. Hawkes: Pourrions-nous autoriser le président, en consultation avec le directeur des recherches à embaucher jusqu'à six professionnels à plein temps d'ici la fin de novembre. Nous pourrions alors nous pencher sur la situation de plus près, accumuler deux ou trois semaines d'expérience et établir les besoins futurs en main-d'œuvre.

Le président: Si nous acceptons cette motion, pensez-vous qu'il y aurait lieu aussi de demander au directeur des recherches de nous fournir un programme de recherches non pas un long exposé, mais un court exposé de ce qu'il faudrait faire; qu'il nous dise de quelle façon procéder et combien d'hommes il lui faudrait.

M. Hawkes: C'est le modèle de base qui me préoccupe. J'aimerais qu'il soit disponible le plus tôt possible, mais je pense aussi qu'il lui faut du personnel, et qu'il faut obtenir les renseignements dont vous parlez.

M. Orlikow: Monsieur le président, je crains que le nombre soit trop élevé ou pas assez. Par ailleurs, il serait dommage, de ne pas avoir de motion. Il faudrait pouvoir parler aux personnes qui autorisent l'embauche du personnel. Pourrions-nous aujourd'hui adopter une motion pour autoriser le président après consultation avec le directeur des recherches à embaucher plus de personnel. Cela vous donnerait peut-être suffisamment de pouvoirs pour aller voir ceux qui sont chargés d'autoriser celà et vous pourriez commencer.

[*Texte*]

• 1750

The Chairman: Okay, we will not have the problems we had in the summer, because you are all around here when the House is sitting. In the summer it was very difficult to consult. People were at camps, and all that kind of thing, and I was too. But, either way you want to do it . . .

Mr. Orlikow: Well, Mr. Chairman, if Mr. Swartz feels that he can start approaching a few people and says, yes, by next week you will have a motion, then I think we can wait. Otherwise, if you want a motion to authorize the hiring of staff, or . . .

The Chairman: It is easier to get people together now, but still . . .

M. Marceau: Je pense que tous sont d'accord sur le fait que nous nous sommes embarqués dans une aventure dont nous ne connaissions pas à l'avance les conséquences. Donc nous faisons face à une situation très délicate: c'est que nous dépensons les fonds publics sans savoir exactement où cela nous mènera. Mais comme c'est une nouvelle expérience il faut se serrer les coudes et donner la chance à ceux qui veulent nous aider de la faire. Alors, je pense que M. Swartz a fait le premier pas en nous donnant un plan d'ensemble. Mais pour ma part, je m'objecterais à présenter une résolution pour procéder au recrutement de personnel sans en connaître la nécessité et le nombre. Je pense qu'il est urgent que M. Swartz nous donne une idée du personnel qu'il a besoin immédiatement pour faire le travail. Je suggérerais d'autoriser le président à consulter si nécessaire, par téléphone, les membres du Comité et s'il y a un consensus procèdera à l'embauche du personnel. S'il survient des problèmes, il ne serait pas nécessaire de convoquer une autre réunion. Une fois que le président connaîtra les besoins, il pourra nous consulter pour ensuite agir rapidement.

The Chairman: Well, we will be in New Brunswick for two days next week, and we will be back here, most of us . . .

Mr. Hawkes: We could meet next Thursday.

The Chairman: It is easy for me to consult with the ones that are on my subcommittee in New Brunswick, and I could call the chairmen of the other subcommittees at their hotel, you and Mr. Hawkes. Gerry, are you coming with us next week on one of the subcommittees?

Mr. Swartz: Yes.

The Chairman: Do you think you could have enough for us to make a decision on, by next week?

Mr. Swartz: I can have enough for you to make a decision, but I hope that decision would not be totally binding.

The Chairman: You mean, not the final word.

Mr. Swartz: Yes. We obviously need to get more people to keep things going right now; we have a very immediate need for additional staff. Part of the decision on how many people we need is going to be determined by what we anticipate the new deadline to be—we are going to need far more people if the deadline is shorter—and by what is going to happen in the scheduled hearings. If the hearings are going to come up so

[*Traduction*]

Le président: Très bien, nous n'aurons pas les problèmes que nous avons eus à l'été parce que vous êtes tous ici quand la Chambre siège. A l'été, il était très difficile de vous consulter. Les gens se trouvaient à des chalets ou bien ailleurs, c'était aussi mon cas. Mais de toutes façons . . .

M. Orlikow: Bien, Monsieur le président, si M. Swartz estime pouvoir communiquer avec certaines personnes et s'il y aura une motion avant la semaine prochaine, je pense que nous pouvons attendre. Autrement, si vous voulez une motion pour autoriser l'embauche de personnel ou . . .

Le président: Il est plus facile de réunir les gens maintenant, mais . . .

Mr. Marceau: I think that all agree that we initiated a venture whose consequences we knew nothing about in advance. We are in a very delicate situation; we are spending public monies without knowing exactly where this is leading us. Since it is a new experience we must cooperate and give a chance to those who want to help us. I think M. Swartz took the first step by providing us with a general plan. Personally, I would be against the submission of a resolution to recruit staff if nothing is known about needs and numbers, it is urgent that Mr. Swartz give us an idea of the staff he needs immediately to get the work done. I would suggest authorizing the chairman to consult if necessary by telephone the members of the Committee and, if there is a consensus, to hire staff. If problems arise, it would not be necessary to call another meeting. Once the chairman is aware of the needs, he will be able to consult and then to act quickly.

Le président: Nous serons au Nouveau-Brunswick deux jours la semaine prochaine puis de retour ici, la plupart d'entre nous . . .

M. Hawkes: Nous pourrions nous réunir jeudi prochain.

Le président: Je puis facilement consulter ceux qui font partie de mon sous-comité au Nouveau-Brunswick et je pourrais téléphoner aux présidents des autres sous-comités à leur hôtel, à vous et à M. Hawkes. Gerry, venez-vous avec nous la semaine prochaine à la réunion du sous-comité?

M. Swartz: Oui.

Le président: Serions-nous, à votre avis, en mesure de prendre une décision la semaine prochaine?

M. Swartz: Il y aurait assez de matériel pour que vous puissiez prendre une décision mais j'espère que celle-ci ne vous lierait pas entièrement.

Le président: Vous voulez dire que ce ne soit pas final.

M. Swartz: Oui. De toute évidence, il faut plus de monde pour continuer à travailler maintenant; il nous faut du personnel supplémentaire. La décision quant au nombre de personnes dépendra du nouveau délai—il nous faudra beaucoup plus de monde, si le délai est plus court—et de ce qui surviendra lors des audiences prévues. Si les audiences sont tenues tellement rapidement qu'il est impossible de se préparer, parce qu'on n'a

[*Text*]

quickly that we cannot do much in the way of background in advance, because there is not time to get people on staff and to get them going on that, then . . . We can say that it is sure that we are going to need some.

The Chairman: Why do you not start getting names for us right away?

Mr. Swartz: Yes, I will.

The Chairman: If you have somebody right away, even by tomorrow, to suggest to us, I will phone the members and see what they say.

Mr. Hawkes: I think he should feel free at least to have a short term contract. If Gerry can get somebody tonight or tomorrow morning, to enter into a contract . . .

The Chairman: Yes, probably he cannot, but he could.

Mr. Hawkes: . . . and if it is a long term, then we . . .

The Chairman: Okay, let us start doing it right away, but also try to give us this plan of the work that has to be done and how you see it divided up. I would like to know how you see it, you know—the work and how many man-years or persons are going to be needed.

M. Marceau: Je voudrais ajouter un dernier mot, monsieur le président. Moi aussi, je m'objecte au programme de travail qui est absolument inconciliable avec notre travail de député à la Chambre des communes. Allons moi, je trouve que ce programme-là est beaucoup trop chargé et nous empêchera d'accomplir notre travail à la Chambre des communes. Il nous faut faire un choix, et pour ma part, je choisis de rester à la Chambre des communes. Donc, je suggère que l'on convoque des témoins à Ottawa plutôt que le Comité se rende à ces endroits.

• 1755

Le président: Alors, je réserve l'article 5 portant sur le programme de travail, je voudrais en discuter plus à fond.

Well with respect to research then, Mr. Schwartz is going to start looking for heads right away, people . . .

Mr. Orlikow: We hope they have a head.

The Chairman: If he finds some we will consider them Monday, Tuesday, and then if he can get this piece of paper before us next week, that would be excellent.

Mr. Lonsdale: How much staff does he have now? Do you have anybody or is it just . . .

The Chairman: We have Gerry and we have two people in the Library.

Mr. Lonsdale: Are they working full time now?

The Chairman: Yes. Jean-Aimé Guertin, has been working on this since the beginning, have you not?

Mr. Guertin: I have been working on it since the beginning. The Library has allocated the equivalent of to full-time persons: Kevin Keer being full-time, and I helped by another person; we are really allocating two persons.

Mr. Lonsdale: Are you working out of your office in the Library?

[*Translation*]

pas le temps d'embaucher du personnel et de les faire travailler eh bien . . . en tout cas, il est certain qu'il nous faudra du monde.

Le président: Pourquoi ne commencez-vous pas dès maintenant à trouver des noms?

M. Swartz: C'est ce que je ferai.

Le président: Si vous avez quelqu'un à nous proposer immédiatement ou même demain, je téléphonerai aux membres pour leur demander leur avis.

M. Hawkes: Il devrait se sentir libre d'accepter un contrat à court terme à mon avis. Si Gerry peut trouver aujourd'hui ou demain une personne qui consent à signer un contrat . . .

Le président: C'est peu probable mais c'est possible.

M. Hawkes: . . . et si c'est à long terme, nous pouvons . . .

Le président: Commençons donc immédiatement, mais tentez de nous donner ce programme de travail et la façon dont il se divise. J'aimerais savoir de quelle façon vous voyez cela, voir le travail à faire et le nombre d'années-hommes ou de personnes qui seront nécessaires.

Mr. Marceau: I would like to add a last word, Mr. Chairman. I also disagree with the work plan that is absolutely not compatible with our work as House of Commons' members' I therefore . . . I find that plan much too heavy and it will prevent us from accomplishing our work in the House of Commons. We must make a choice; I, for one, choose to remain at the House of Commons. I therefore suggest that we call witnesses on to appear in Ottawa instead of having the Committee travel to those areas.

The Chairman: I am therefore reserving item 5 on the work plan, I would like to discuss it more in depth.

Donc, en ce qui concerne la recherche, M. Swartz tâchera de trouver des personnes de tête immédiatement, des gens . . .

M. Orlikow: Nous espérons qu'ils ont des têtes.

Le président: . . . S'il en trouve, nous étudierons leur cas lundi et mardi et s'il peut nous présenter ce texte avant la semaine prochaine, ce serait excellent.

M. Lonsdale: Combien de membres son personnel compte-t-il maintenant? Y a-t-il quelqu'un ou bien s'agit-il seulement . . .

Le président: Il y a Gerry et deux personnes de la Bibliothèque.

M. Lonsdale: Travaillent-ils à temps plein maintenant?

Le président: Oui. Jean-Aimé Guertin travaille dans ce domaine depuis le début n'est-ce-pas?

M. Guertin: J'y travaille depuis le début. La Bibliothèque a attribué l'équivalent de deux personnes à plein temps: Kevin Kerr travaille à plein temps et j'ai l'aide d'une autre personne; en fait, on attribue deux personnes.

M. Lonsdale: Vous travaillez dans votre bureau à la Bibliothèque?

[*Texte*]

Mr. Guertin: Our offices, yes.

Mr. Lonsdale: Is there good communication between the two or . . .

The Chairman: Well it has just started; he has been on the road most of the time.

Mr. Lonsdale: That is another point I want to raise.

The Chairman: It has not really been tried out yet.

Mr. Lonsdale: So you do not have anybody working under you; you do not have a secretary; nobody answers the phone. Do you have an office?

The Chairman: He has an office; he has had the authority right from the beginning to have a secretary but he has been on the road most of the time.

Mr. Swartz: I intend to do some hiring either this week . . .

Mr. Lonsdale: Where is your office?

The Chairman: The same place as Hardie's.

Mr. Lonsdale: Okay. How many staff do you have?

Mr. Murray Hardie (Executive Director to the Committee): There are two people on staff.

Mr. Lonsdale: And what are their functions?

The Chairman: Come up to the microphone, Murray.

Mr. Hardie: There are two other people who are on staff with us, one individual as a full-time employee; the other person is operating in a full-time capacity, but from an agency assisting us.

Mr. Lonsdale: What do they do?

The Chairman: Mostly doing advance work.

Mr. Hardie: They are in some cases attempting to contact the various groups that we have either approached or who have approached us to finalize whether in fact the groups are coming before the committee for the various hearings that we have scheduled through to November 17.

Mr. Lonsdale: Okay. I was just wondering, Gerry. Really it is that necessary that you travel with the committee all the time and particularly next week? I think maybe it would be to our advantage and to your advantage if you were to sit here in Ottawa or wherever you are working out of and get this stuff down on paper, get a plan of action and a research program laid out for us so we will have it on Thursday; you will have time to contact some individuals from whom you may have an indication that they want to take on this task. We want to get it done.

I do not think you are going to serve any useful purpose this week by going to New Brunswick. In the future when we go into larger centres where there seem to be some national or regional delegations, it may be beneficial for you to go there, but I think in this very first week you should be in Ottawa working, because I want this thing by Thursday. I want this plan of action laid out or otherwise I am not going to stay on this committee. It is my parliamentary reputation too. I am not going to be associated with a task force that has an

[*Traduction*]

M. Guertin: Oui.

M. Lonsdale: Existe-t-il une bonne communication entre les deux ou . . .

Le président: Le travail vient de commencer; il était presque toujours en voyage.

M. Lonsdale: C'est une autre question que je voulais soulever.

Le président: On n'a pas encore vraiment commencé.

M. Lonsdale: Donc personne ne travaille sous vos ordres; vous n'avez pas de secrétaire; personne ne répond au téléphone. Avez-vous un bureau?

Le président: Il a un bureau; il est autorisé depuis le début à avoir un secrétaire mais il était presque toujours en dehors de la ville.

M. Swartz: Je dois embaucher du personnel cette semaine . . .

M. Lonsdale: Où est votre bureau?

Le président: Au même endroit que celui de M. Hardie.

M. Lonsdale: Très bien. Votre personnel compte combien de personnes?

M. Murray Hardie (Directeur exécutif du Comité): Deux.

M. Lonsdale: Quelles sont leurs fonctions?

Le président: Approchez-vous du microphone, Murray.

M. Hardie: Il y a deux autres personnes avec nous, c'est-à-dire une employée à plein temps et une autre personne fonctionnant à plein temps qui nous vient d'une agence.

M. Lonsdale: Quelles sont leurs fonctions?

Le président: Surtout du travail de préparation.

M. Hardie: Parfois, ils essaient de communiquer avec les groupes que nous avons approchés ou qui nous ont approchés afin de décider s'ils comparaîtront lors des diverses audiences que nous avons prévues jusqu'au 17 novembre.

M. Lonsdale: Oui. Je me posais des questions, Gerry. Faut-il vraiment que vous vous déplaciez avec le Comité tout le temps, surtout la semaine prochaine? Il vaudrait peut-être mieux que vous restiez à Ottawa, ou enfin dans votre bureau et que vous rédigiez un texte, un programme d'action et de recherche que vous nous présenteriez jeudi; cela vous donnerait le temps de communiquer avec ceux qui vous ont dit que le travail les intéresserait peut-être. Nous voulons que le travail se fasse.

Je ne crois pas qu'il soit utile que vous alliez cette semaine au Nouveau-Brunswick. Quand nous nous rendrons plus tard dans de grands centres où il y a des délégations nationales ou régionales, il vaudrait peut-être la peine que vous veniez, mais je trouve que cette semaine, vous devriez rester à Ottawa pour y travailler parce que j'aimerais bien avoir ce texte avant jeudi. Je voudrais ce programme d'action bien défini; autrement je ne veux plus faire partie du Comité. Ma réputation de parlementaire est aussi en cause. Je ne veux pas être associé à un groupe

[*Text*]

inappropriate research program. This is a major issue; if we do not get the proper lay-out of the thing—it is all our reputations that will be on the line. If the thing is reported in a normal fashion and shelved, nothing really happens.

An hon. Member: Hear, hear!

Mr. Lonsdale: If it falls apart it is my reputation that is going to go down the drain and I am not going to be a party to that; I will tell you that right now. I am too young for that!

An hon. Member: I second that sentiment.

Mr. Lonsdale: So I would prefer that you spend your time this week organizing a research program.

The Chairman: In addition to coming with us, he has already set up meetings with government officials of the Atlantic Council on his own, in Nova Scotia and New Brunswick. That is a problem.

Mr. Swartz: I have set up meetings for Monday and Tuesday. I suppose I could check with . . .

The Chairman: Outside of our meetings.

Mr. Lonsdale: Oh, you are not travelling with us.

Mr. Swartz: I will not be on Monday, but I will be on Tuesday, in Fredericton. Monday I will not be with either group; I will be in Halifax on Monday with Nova Scotia government people and some of the Economic Council people . . .

The Chairman: Atlantic, is it Atlantic Economic?

Mr. Tobin: Atlantic Provinces Economic Council, APEC.

Mr. Swartz: Yes, looking at forecasts for the Atlantic region. I did want to raise the issue with the committee whether I could be empowered to take other research staff there with me, but that may be too preliminary.

• 1800

The Chairman: The point that you make is that it will not be necessary for him to come all the time. I wanted him to come in the beginning just to meet the people and to get acquainted with the hearing process, but it is not necessary all the time.

Mr. Lonsdale: Perhaps while I have the floor I will make this point. I think it was Mr. Orlikow who asked a series of questions on the Order Paper some time ago, and it was answered last week I guess, for some just good statistics there. I do not know exactly how relevant it may all be, but there certainly are a lot of indications particularly with respect to native people.

The other thing is the document that was filed in the House today releasing 167 polls that had been taken by the government. A lot of that I think, is dealing with manpower training, with the impact of CEICs and what people's impressions of them are; they may be very useful to you. I have already ordered them for myself, but maybe in your capacity, it may be useful for you. We will see that they look like; until we actually see one we will not know what it is.

The Chairman: Yes, Mr. McDermid.

[*Translation*]

d'étude qui ne dispose pas d'un programme de recherche convenable. C'est une question très importante; si nous n'obtenons pas de programme approprié, toutes nos réputations seront en jeu. Si on fait un rapport comme d'habitude et qu'on le met de côté il ne se produira rien.

Une voix: Bravo!

M. Lonsdale: Si tout s'écroule, ma réputation s'écroule elle aussi et je ne veux pas prendre une part active à cela; je vous le dis, je suis trop jeune pour que cela m'arrive!

Une voix: Je vous comprends.

M. Lonsdale: Je préférerais que vous consacriez votre temps cette semaine à l'organisation d'un programme de recherche.

Le président: Il se déplace avec nous d'une part et d'autre part il a déjà organisé des rencontres avec des représentants du gouvernement du Conseil atlantique, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick. C'est un problème.

M. Swartz: J'ai organisé des rencontres pour lundi et mardi. Je pourrais vérifier auprès de . . .

Le président: En dehors de nos rencontres.

M. Lonsdale: Vous ne voyagez donc pas avec nous.

M. Swartz: Pas lundi, mais mardi à Fredericton. Lundi, je ne serai avec aucun des groupes; je serai à Halifax lundi avec les représentants du gouvernement de la Nouvelle-Écosse et certains délégués du Conseil économique . . .

Le président: Est-ce le Conseil économique de l'Atlantique?

M. Tobin: Il s'agit du Conseil économique des provinces de l'Atlantique, (Atlantic Provinces Economic Council, APEC).

M. Swartz: Oui, nous nous pencherons sur les prévisions concernant la région atlantique. Je voulais demander au Comité si je pourrais prendre d'autres membres du personnel de recherche avec moi mais il est peut-être trop tôt.

Le président: Vous dites qu'il ne sera pas nécessaire qu'il vienne tout le temps. Je voulais qu'il vienne au début pour rencontrer les gens et se familiariser avec le processus des audiences mais ce n'est pas nécessaire tout le temps.

M. Lonsdale: Pendant que j'ai la parole, je voudrais dire ceci. M. Orlikow, je crois, a posé des questions sur l'ordre du jour il y a quelque temps et on y a répondu la semaine dernière. On donnait des statistiques. Je ne sais pas dans quelle mesure c'est pertinent mais on a donné beaucoup de renseignements surtout au sujet des autochtones.

Il y a aussi le document déposé aujourd'hui à la Chambre donnant le résultat de 167 sondages faits par le gouvernement. On parle beaucoup je crois de formation de la main-d'œuvre, des répercussions sur les CCMI et des impressions des gens; ils pourraient vous être très utiles. Je les ai commandés pour moi mais ils pourraient vous être utiles. Nous verrons de quoi il s'agit; jusqu'à ce que nous en ayons sous les yeux nous ne saurons pas exactement.

Le président: Oui, monsieur McDermid.

[*Texte*]

Mr. McDermid: Mr. Chairman, I get a feeling from the committee, after listening to them and listening to Mr. Swartz' talking about getting organized and everything, that maybe this committee should be taking a breath instead of catching their breath. Instead of traipsing off every Monday to somewhere else, maybe we should pause and let them gather their collective forces together and get the research here. I will tell you something quite honestly. In looking at our work schedule I think it is asinine. We are going into a city of 2.5 million people and we are giving them half a Committee for one day in Montreal.

The Chairman: No, Montreal is a full committee, and Toronto is a full committee.

Mr. McDermid: Well, Toronto is a full committee, but you have one Committee either being in Brampton or Oshawa, either the west and or the east end.

The Chairman: No, that is not correct. I do not know who put that.

Mr. McDermid: All right, let me put it this way. You are giving them as much time as you are some of the smaller communities in this country.

The Chairman: That is why I wanted to pass the extension. I am working under my mandate right now.

Mr. McDermid: I know, but are we on the work program or are we not?

The Chairman: Yes.

Mr. McDermid: Are we on research?

The Chairman: We are still on research. Can we finish the research?

Mr. McDermid: All right, that is what I am talking about. He has to get a staff together and yet he is traipsing off Monday and Tuesday to the East. We are asking for a research program to be put together by our research director by Thursday and he is going to be away for three days next week. They are asking us to go into Quebec City in a week's time; into Toronto in two week's time and we are saying to him that he has to have all these witnesses clued up and he has to have all the material together and so on. Let us slow down; let us catch our breath.

An hon. Member: Right on.

An hon. Member: hear, hear!

Mr. McDermid: Let us not rush into this thing. Let us just take it easy.

The Chairman: That is what I had at the very beginning, an extension of the mandate.

Mr. McDermid: With all due respect, Mr. Chairman . . .

The Chairman: You put it at the end.

Mr. McDermid: With all due respect, I think it is wise if we sit and listen to Mr. Swartz, talk about extension and the time he needs and what he needs before we talk about extension. You are putting the cart before the horse; do not hand me that baloney. Let us get on with our discussions. Do not go back to that. We have already decided that.

[*Traduction*]

M. McDermid: Monsieur le président, après avoir écouté les membres et M. Swartz parler de l'organisation, j'ai eu l'impression que le Comité devrait reprendre son souffle. Au lieu de se rendre dans un lieu différent tous les lundis, il vaudrait peut-être mieux faire une pause, unir nos efforts et obtenir les travaux de recherche. Je serai très franc. Je trouve notre programme de travail idiot. Nous nous rendons dans une ville de 2.5 millions d'habitants et nous leur donnons la moitié d'un comité pour une journée à Montréal.

Le président: Non, il y a un comité complet à Montréal et à Toronto.

M. McDermid: Il y a un comité complet à Toronto, mais il y en a un autre à Brampton ou à Oshawa, dans l'Ouest ou dans l'Est.

Le président: C'est inexact. Je ne sais pas qui a dit cela.

M. McDermid: Très bien, laissez-moi m'exprimer ainsi. Vous leur consacrez autant de temps qu'à certaines des petites localités.

Le président: C'est pourquoi je voulais qu'on adopte la prolongation. Je m'en tiens à mon mandat maintenant.

M. McDermid: Je sais, mais parlons-nous oui ou non du programme de travail?

Le président: Oui.

M. McDermid: Parlons-nous de recherche?

Le président: Nous en sommes toujours à la recherche. Pouvons-nous terminer avec la recherche?

M. McDermid: Oui, je parle bien de cela. Il doit constituer un personnel et pourtant il s'en va lundi et mardi dans l'est. Nous demandons que notre directeur des recherches prépare un programme de recherche pour jeudi et il sera absent trois jours la semaine prochaine. On nous demande d'aller à Québec dans une semaine; à Toronto dans deux semaines et nous lui disons de préparer les témoins et d'organiser le matériel et ainsi de suite. Il faut ralentir; reprenons notre souffle.

Une voix: Bien dit.

Une voix: Bravo!

M. McDermid: Ne nous précipitons pas. Prenons le temps voulu.

Le président: C'est de cela que je parlais au début, une prolongation du mandat.

M. McDermid: En toute déférence, monsieur le président . . .

Le président: Vous en parlez à la fin.

M. McDermid: En toute déférence, je pense qu'il est sage d'écouter M. Swartz parler de prolongation et du temps dont il a besoin avant de commencer nous-mêmes à parler de prolongation. Vous mettez la charrue avant les bœufs; trêve d'inepties! Poursuivons, n'en reparlez plus, nous avons déjà pris une décision à ce sujet.

[*Text*]

The Chairman: All right.

Mr. McDermid: You like to dwell on the past; that is gone. Now I am saying, let us catch our breath. I feel like I am being rushed. I sit here looking at copious quantities of air line tickets—where in the hell am I going next? I am going to New Brunswick by the looks of things; that is what the schedule tells me now. I am going to New Brunswick and I am on B Committee. Where the hell am I going to be? At any rate I am going to be down there. I do not know whom I am meeting; I do not know what questions I am supposed to be asking, I do not know anything and in all fairness I think it is about time that if things have not been set up... I realize in New Brunswick we are in trouble now; we have to go there and I can appreciate that, but if things have not been set up in Quebec and Chicoutimi and in Toronto, Windsor, London, Montreal and so on and so forth, let us have a pause. Let us get our act together.

The Chairman: That is next on the agenda.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, on that subject . . .

The Chairman: Let us just deal with research now, because John was getting into items (4) and number (5). We have some information here. Rather than discuss it before I give you the information, maybe you would like to hear it.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, on the research I think there is unanimous agreement that we need more staff and that Mr. Swartz needs some time. I would suggest that we leave it at that. If Mr. Swartz feels that he has commitments, that he has made arrangements to go to the Atlantic provinces next week, not just to travel with the committee, then he should do it. For the rest, we should leave it to Mr. Swartz to decide if or when he wants to travel or where his time is best spent. We all have opinions but none of us are experts. We do not have time to collect all the material, let alone to assimilate it, so he is crucial to the work of this committee. I think we should let him do his job; I think we have a consensus.

• 1805

The Chairman: I do too but I think he should report to us.

Mr. Orlikow: Of course he should report to us.

The Chairman: If I get a phone call from Bangkok, I will know there is something funny about it. I think he should tell us in advance.

Mr. Orlikow: Fine.

Mr. Swartz: I will prepare an outline that, I hope, I will be able to give to the members by the end of next week. I will inform you by mid-week next week if I am not able to get the outline to you by the end of next week. I agree with the sentiments of the members of this committee that it is crucial for your purposes to really see a total picture that you can react to. This is not a total picture that is going to be locked in by any means; it is simply a basis for discussion and I certainly can do that.

[*Translation*]

Le président: Très bien.

M. McDermid: Vous aimez parler du passé mais le passé est le passé. Reprenons notre souffle. J'ai l'impression qu'on me bouscule. Je regarde tous ces billets d'avion—où diable dois-je maintenant aller? Il semble que ce soit au Nouveau-Brunswick; en tout cas, d'après le calendrier. Je vais au Nouveau-Brunswick et je fait partie du Comité. Où diable serai-je? En tout cas, je serai là. Je ne sais pas qui je vais rencontrer; je ne sais pas quelles questions je dois poser, je ne sais rien et il serait temps à mon avis—nous sommes en difficulté pour ce qui est du Nouveau-Brunswick, d'accord—mais si nous n'avons rien d'organisé pour Québec, Chicoutimi, Toronto, Windsor, London, Montréal et les autres, il serait temps donc de faire une pause. Organisons-nous.

Le président: C'est le prochain article à l'ordre du jour.

M. Orlikow: Monsieur le président, à ce sujet . . .

Le président: Parlons recherche, puisque John parlait des points (4) et (5). Nous avons quelques donnés. Peut-être serait-ce préférable de les entendre avant d'en discuter.

M. Orlikow: Au sujet de la recherche nous semblons convenir à l'unanimité qu'il faut plus de personnel et que M. Swartz doit disposer de plus de temps. Si M. Swartz a des engagements, qu'il a fait des arrangements pour se rendre dans les provinces atlantiques la semaine prochaine et non pas seulement pour voyager avec le Comité, il devrait le faire. Pour le reste, nous devrions laisser M. Swartz décider s'il veut se déplacer et où il préfère passer son temps pour que ce soit le plus avantageux. Nous avons tous des opinions mais aucun d'entre nous n'est spécialiste. Nous n'avons pas le temps de réunir tout le matériel, encore moins de l'assimiler. M. Swartz est donc très important pour le travail du Comité. Nous devrions le laisser faire son travail. Je pense que nous sommes d'accord.

Le président: C'est également mon avis mais je pense qu'il devrait nous présenter un rapport.

M. Orlikow: Bien sûr, il doit nous présenter un rapport.

Le président: Si je reçois un appel de Bangkok, je vais trouver cela étrange. Il devrait nous prévenir.

M. Orlikow: Oui.

M. Swartz: Je vais rédiger un exposé que j'espère pouvoir remettre aux membres avant la fin de la semaine prochaine. Si je suis incapable de le faire, je vous le dirai au milieu de la semaine. Je conviens avec les mebres du Comité qu'il importe d'avoir une vue d'ensemble de la situation. Il ne s'agit pas ici d'une chose qu'on mettra de côté; il s'agit d'un point de départ pour la discussion et c'est une chose dont je peux certes m'occuper.

[*Texte*]

I think it would be of assistance to me in doing that, to get some more information. Given that I have this information process going with people in the Atlantic provinces, to somewhat parallel some of the information I received particularly through my trips to Alberta and British Columbia. These are data-oriented kinds of information. They are not the best data yet but they are giving me a feel for where the information requirements will be, what kinds of information we really have to get at and what the information picture would look at. That is part of my over-all research plan.

The Chairman: Just on your comments, I have always looked on the situation that for expert witnesses and hard data we should call those people to Ottawa, because if you have a good witness with hard data, who is an expert, you cannot hear him one among five or six in an afternoon or an evening. I do not think we should look on the hearings in the field for that, although we will get some people who will from time to time give us hard data, but as far as you are concerned, if you have one to suggest, those people should not be for the field, they should be for Ottawa.

The other thing is that I had looked on the witnesses in the field as a grass roots, an opinionated type of evidence rather than hard data evidence. I think that is just as important in many respects as the hard data because you want to get the experience of the guy with the Manpower office with the retraining. You know, labour unions, women's groups, et cetera, but anybody whom we really, have to spend some time with, we should have for a whole afternoon or a whole evening.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, may I respond to that?

The Chairman: Yes.

Mr. Hawkes: I do not totally disagree with you but it is obvious, I think, to all committee members that I have considerable concern about the future of the country and the present climate in the country, in particular from my region. There are advantages to Canadian unity, I believe, through the process of task forces travelling and bringing Parliament to the people and getting a sense of what that is about and, you are right, some witnesses, I think, should be heard in Ottawa; but, there is an alternate model, which would be to stay in key communities a little longer, maybe two days rather than one. You could hear a combination of both kinds and that procedure would be well received in the region. It is a long way to town.

The Chairman: I was going to deal with that in the work program. I was just dealing with the hard data, but we could do it too. We could do it that way.

Mr. Swartz: There is one other element of witnesses which we have not considered here as the kind of information you want to get; that is people who can give you very good hard data and very good inside information but may, because of their positions, want to do that off the record.

The Chairman: Right.

Mr. Swartz: Certainly off the record in terms of a public session. They do not want it in a public session. They want it in a private session.

[*Traduction*]

Il me serait utile d'avoir accès à plus de renseignements. J'ai commencé un travail dans ce sens dans les provinces de l'Atlantique comme pendant aux renseignements que je reçois lors de mes voyages en Alberta et en Colombie-Britannique. Ce sont des renseignements axés sur des données. Ce ne sont pas les meilleures données mais cela me donne une idée de ce que seront les exigences en matière d'information, du genre d'information qu'il faudrait obtenir et de l'objet de cette information. Cela fait partie de mon programme général de recherches.

Le président: D'après vos commentaires, j'ai toujours estimé que lorsque les témoins ou les données sont très spécialisés ou importants, il faudrait faire venir les intéressés à Ottawa, parce qu'on ne peut pas écouter un spécialiste en même temps que cinq ou six autres personnes au cours d'un après-midi ou d'une soirée. Il ne faudrait pas essayer d'obtenir ces données lors de nos séances à l'extérieur, bien que de temps à autre des témoins nous donnent des données techniques mais d'après vous, ces personnes-là ne devraient pas témoigner lors de séances en dehors d'Ottawa.

Je considérais d'ailleurs les témoins du dehors comme des personnes ressources donnant une opinion subjective plutôt que des témoignages scientifiques. A mon avis c'est aussi important que les faits parce qu'on souhaite connaître aussi par exemple, l'expérience de la personne qui s'occupe de recyclage dans un bureau de la main-d'œuvre. Vous savez, il faudrait pouvoir passer un après-midi ou toute une soirée avec les syndicats, les groupes de femmes, etc.

M. Hawkes: Monsieur le président, puis-je vous donner mon avis?

Le président: Oui.

M. Hawkes: Je ne suis pas totalement en désaccord avec vous, mais je pense qu'il est évident pour tous les membres du Comité que je me préoccupe beaucoup de l'avenir du pays et du climat qui y règne, surtout dans ma région. L'unité canadienne comporte des avantages et je pense qu'il est bon que les groupes se déplacent et présentent le Parlement au peuple; vous avez raison, il faudrait entendre certains témoins à Ottawa; mais il y aurait une autre possibilité qui consisterait à rester deux jours au lieu d'un dans certaines localités plus importantes. On pourrait alors entendre les deux genres de témoins et la région en serait satisfaite. Il y a beaucoup de chemin à faire.

Le président: J'allais en parler dans le programme de travail. Je parlais des données techniques ou scientifiques mais nous pourrions également procéder de cette façon.

M. Swartz: Il y a un autre aspect des témoins dont nous n'avons pas tenu compte en ce qui a trait à l'obtention des données; il y a des gens qui peuvent fournir des données techniques et d'autres renseignements mais qui, à cause de leur poste préfèrent ne pas prendre la parole en public

Le président: Oui.

M. Swartz: Ils ne veulent pas parler en public, mais il le feraient lors d'une séance privée.

[*Text*]

Mr. Lonsdale: They may want to do it off the record, period.

Mr. Swartz: I would think so.

The Chairman: Mr. Orlikow.

• 1810

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, on this question; I think the travelling is important. I think giving every group and even many individuals an opportunity to have their say is important, even if, at the end of a four-hour session, we feel that we have heard it all before. But there are a number of national organizations for which really it is unfair, if all we can give them is 20 minutes. We should not even invite them. I was making a list and not that my list is by any means complete. But we have been hearing a lot about the lack of skilled workers, we have been hearing a lot about the shortage of, and the failures of, apprenticeship program. Well I know that both the CNR and the CPR have long-established very successful apprenticeship programs and they do not go outside of their organizations to hire the skilled people they need. I think it will be worthwhile to have them here and to spend an afternoon or an evening and let them tell us how they do it. We should do the same with Air Canada. Because a majority of the apprenticeship programs have to deal with the building trade, with the construction industry, I spoke to the Canadian vice-president for the electrical workers who is, I think, the chairman of all the construction unions. He said he would be very happy to come and to appear before the committee and talk to us about the apprenticeship programs in their world and what they see.

There is Ryerson Polytechnical Institute, and there may be a similar organization in Quebec that I do not know about. I am sure there is. But it is the only one to my knowledge in Canada which does what it does and does it very successfully. I think we should have them in for an afternoon.

There are several others, some of the big unions, like the auto workers and the steel workers, which have their head offices in Toronto. But really, Mr. Chairman, if you ask them to come for half an hour they could not do the job. So I think these are the kind of things that we have to look at. I know we have to go to New Brunswick next week but I should like to see us think about having some of these national organizations here in Ottawa. I cannot speak for other members, but I am concerned also about being away from this place for most of the week when, on the agenda of Parliament for the next month or so, are; one, the constitutional question which is very important and on which there are quite serious divisions amongst different members and different parties; and, two, the budget. So it seems to me that if we could—we have to go to New Brunswick next week—but if we could postpone the others and do things here . . .

The Chairman: We have not finished the research item yet . . .

Mr. McDermid: They all go together.

Mr. Orlikow: But it has been raised and so this is just my . . .

[*Translation*]

M. Lonsdale: Ils veulent peut-être tout simplement que leurs propos ne soient pas consignés au compte rendu.

M. Swartz: Voilà.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Monsieur le président, j'estime que les déplacements sont importants. Il importe de donner aux groupes et aux particuliers la possibilité de parler, même si au bout de quatre heures, nous avons l'impression de tout avoir déjà entendu. Dans le cas de certaines associations nationales, il est vraiment injuste de ne donner que 20 minutes de temps de parole. Il vaudrait même mieux ne pas les inviter du tout. J'étais en train de dresser une liste et elle n'est certes pas complète. On a beaucoup parlé de la pénurie de travailleurs spécialisés, du manque de programmes d'apprentissage et de leur échec. Je sais que le CN et le CP appliquent depuis longtemps d'excellents programmes d'apprentissage et qu'ils ne vont pas chercher à l'extérieur leurs travailleurs spécialisés. Il serait probablement très intéressant de les écouter pendant un après-midi ou une soirée. Il faudrait faire de même avec Air Canada. Comme un grand nombre de programmes d'apprentissage touchent le domaine de la construction, j'ai parlé au vice-président canadien des travailleurs de l'électricité, qui est également, je crois, le président de tous les syndicats de construction. Il a dit qu'il comparaîtrait volontiers devant le Comité et qu'il nous parlerait des programmes d'apprentissage dans leur domaine et de leur expérience.

Il y a le *Ryerson Polytechnical Institute* et peut-être un établissement semblable au Québec que je ne connais pas. Mais c'est le seul à ma connaissance au Canada qui fait ce qu'il fait et qui réussit très bien. On devrait leur permettre de témoigner un après-midi.

Bien d'autres groupes, certains grands syndicats, comme les travailleurs de l'automobile et de l'acier possèdent leur bureau principal à Toronto. Mais, monsieur le président, ils ne se déplaceront pas pour une demi-heure. Il faudrait s'occuper de choses de ce genre. Je sais que nous nous rendons au Nouveau-Brunswick la semaine prochaine mais j'aimerais que nous songions à faire comparaître certaines associations nationales ici à Ottawa. Je ne peux pas parler au nom des autres membres, mais je m'inquiète de ce nous serons absents presque toute la semaine quand figure à l'ordre du jour du Parlement pour le mois prochain la question constitutionnelle qui est très importante et qui divise beaucoup les députés et les partis et, en deuxième lieu, le budget. Il faut aller au Nouveau-Brunswick la semaine prochaine—mais si nous pouvions retarder les séances et travailler ici . . .

Le président: Nous n'avons pas encore terminé avec la recherche. . . .

M. McDermid: Toutes ces questions vont ensemble.

M. Orlikow: Mais on l'a soulevée et j'estime . . .

[*Texte*]

Mr. Marceau: We have a party at six.

The Chairman: Yes, but we will not be there.

Mr. Hawkes: Could I, just for the record, pick up on one thing Mr. Orlikow said.

In Thompson—Bruce Lonsdale and I were there—Inco has a training program similar to the one—and we got that testimony. But we also had the United Steel Workers at the same session. At one point, due to Bruce's suggestion, we brought them both up to the table at the same time for questions and there is a different perspective that can be gathered by bringing both groups at once. I could commend it to the research director as something to propose to us.

The Chairman: Is there anything else for the research Director so we can go on to the next item? If I understand, you are going to try and get some people. Okay, we will go on.

Do you want to go through item number (5) first just to show you what we have lined up so when we go back . . .

Mr. McDermid: Items number (4) and number (5) work together.

The Chairman: Well okay, I will read you what we have lined up . . .

Mr. McDermid: Do you want a motion to blend them?

The Chairman: No, we do not need that.

I am just going to read you the witnesses we have for New Brunswick so you will know. You see, we may have to make choices. I do not know what you think, but I think you cannot hear more than five groups. First of all, I agree with what you said and I was going to suggest that myself. If a witness has hard evidence then you need to give him a lot of time. But if it is just an opinionated thing we can do that.

• 1815

Here is what we have for Moncton. By the way, Mr. Hawkes, Bathurst is about 75 per cent Francophone and Moncton is about 40 to 45 per cent. Mr. Marceau suggests you and he act as co-chairman because you will need a bilingual capacity at the meeting, so that both of you will alternate in the chair on an agreement between you.

Anyway, here is Moncton. John Murphy, New Brunswick Federation of Labour; Conrad Blanchette, President, Architects Association of New Brunswick; Allister McCloud, Executive Director, Canadian Labour Congress; Mr. Fearon, Moncton Chamber of Commerce; Mr. Saulnier, International Brotherhood of Boiler Makers; Leo Bouchard, New Brunswick Senior Citizens Federation.

Mr. Marceau: From Moncton?

The Chairman: This is all Moncton. Stanley Johnson, President, Union of Nova Scotia Indians, he is coming to New Brunswickk; Rosella Melason, Advisory Council Status of Women. That is eight and nine, is Mr. Lalla, New Brunswick Section of Canadian Institute of Food Science and Technolo-

[*Traduction*]

M. Marceau: Il y a une fête à six heures.

Le président: Oui, mais nous n'y serons pas.

M. Hawkes: Pourrais-je aux fins du compte rendu reprendre une idée de M. Orlikow.

A Thompson—Bruce Lonsdale et moi y étions—l'Inco offrait un programme de formation semblable à l'autre et nous avons entendu le témoignage. Nous avons aussi entendu les Travailleurs unis de l'acier. Puis Bruce a proposé que les deux délégués répondent en même temps aux questions; la perspective est différente quand les deux groupes témoignent en même temps. Je propose cette idée au directeur des recherches.

Le président: Y a-t-il autre chose à l'intention du directeur des recherches ou pouvons-nous passer à l'article suivant? Si je comprends bien vous allez essayer de faire venir des gens. Bien, poursuivons.

Voulez-vous lire l'article numéro (5) afin que nous sachions de quoi nous comptons parler si bien que quand . . .

M. McDermid: Les articles numéros (4) et (5) vont ensemble.

Le président: Je vous lis donc le texte . . .

M. McDermid: Voulez-vous une motion pour en faire un seul article?

Le président: Ce n'est pas nécessaire.

Je vous donne la liste des témoins pour le Nouveau-Brunswick. Il faudra peut-être faire un choix. Je ne sais pas ce que vous en pensez, mais je ne crois pas que nous puissions entendre plus de cinq groupes. Tout d'abord, je dois dire que je suis d'accord avec ce que vous avez dit et c'est ce que j'allais dire moi-même. Si un témoin a des faits importants à communiquer, il faut lui consacrer beaucoup de temps, mais s'il s'agit d'opinions on peut faire comme vous dites.

Voici pour Moncton. Soit dit en passant, monsieur Hawkes, Bathurst compte près de 75 p. 100 de francophones et Moncton de 40 à 45 p. 100. M. Marceau propose que vous et lui-même fassiez fonction de co-présidents parce qu'il faudrait des personnes bilingues à la réunion. Vous allez donc vous relayer à la présidence comme vous l'aurez convenu.

Bon, en ce qui concerne Moncton. John Murphy de la Fédération du Travail du Nouveau-Brunswick; Conrad Blanchette, président de l'Association des architectes du Nouveau-Brunswick; Allister McCloud, directeur exécutif du Congrès canadien du travail; M. Fearon, de la Chambre de commerce de Moncton; M. Saulnier, de la Fraternité internationale des chaudronniers; Léo Bouchard de la Fédération du troisième âge du Nouveau-Brunswick.

M. Marceau: De Moncton?

Le président: Oui. Stanley Johnson, président de l'Union des Indiens de la Nouvelle-Écosse, qui se rendra au Nouveau-Brunswick; Rosella Melason, du Conseil consultatif de la condition féminine. Neuvièmement, M. Lalla de la Section du Nouveau-Brunswick de l'Institut canadien de la nutrition et de

[*Text*]

gy. So you have a potential of nine witnesses from New Brunswick. Murray, how many are hired on?

Mr. Hardie: All the people, on the list that you have, have been contacted again, in the last few days, and have been asked if they are definitely coming.

The Chairman: What have they said?

Mr. Hawkes: The list that you have is the official list.

The Chairman: Those are pretty substantial witnesses. It is not my subcommittee, but what do you think?

Mr. Hawkes: If the research director, or somebody on the research staff, could call them tomrrow and, first, give them some sense of a hard desire to have whatever they have in writing, early, and secondly to keep their verbal part down, then I think we could probably . . .

The Chairman: I asked Mr. Hardie to tell them that; to explain the mandate; to read it to them; to answer questions on it; and to tell them that, if they kept their verbal remarks to 15 minutes, we would have time for dialoque. Did you do that?

Mr. Hardie: Yes, Mr. Chairman. Following those instructions, I mentioned to the various people to whom I spoke that, respecting any written material that they have, it may be the decision of the chairman of the actual subcommittee to enter those written remarks as if they had been read into the record, although they have not been read. Then they would address themselves to the highlights of their presentations in the brief period of time that that allows the members of the committee an opportunity to ask them questions and to allow them to expand on what has been said and to explain it.

The Chairman: So that has been explained?

Mr. Hardie: That is right.

The Chairman: Mr. Hawkes and Mr. Marceau, you have to decide somewhere how these are to be divided up so you do not get too crowded in the morning or the afternoon and you will do that. We decided, at Mr. Hawkes' request, that there should be a person like you on both subcommittees to make sure that the witnesses are called and they are lined up, like Joel and Hal were doing that on one occasion for us. But is there going to be a person on each subcommittee for New Brunswick to make sure that they are telephoned the day before and everything else?

Mr. Hawkes: Mr. Chairman?

The Chairman: Yes.

Mr. Hawkes: Can I speak to that? We are into one of the issues I raised earlier. I believe it is normally the clerk's function to schedule witnesses and to keep track of the address and all of the formal requirements of committee. I believe it is a research function essentially to coach the witnesses.

The Chairman: Maybe the executive director could change the job descriptions that we drew up. We can change that. The executive director was going to take the list of names and associations that we gave him; prepare letters for me to write to them, which I did and follow up and do the stuff you did. But that could be changed.

[*Translation*]

la technologie. Il y a donc neuf témoins éventuels du Nouveau-Brunswick. Murray, combien d'entre eux témoigneront?

M. Hardie: A tous ceux qui figurent sur votre liste, on a demandé dernièrement s'ils comptent venir.

Le président: Qu'ont-ils répondu?

M. Hawkes: La liste que vous avez est officielle.

Le président: Ce sont des témoins assez importants. Il ne s'agit pas de mon sous-comité mais que pensez-vous?

M. Hawkes: Si le directeur des recherches ou un membre du personnel de recherche pouvait leur téléphoner demain et les convaincre de rédiger un texte et de prendre la parole le moins longtemps possible, je pense que nous pourrions probablement . . .

Le président: Je leur si demandé, monsieur Hardie, de leur dire cela, de leur expliquer le mandat. De la leur lire; de répondre aux questions; et de leur dire que nous aurions le temps de dialoguer s'ils limitent leur temps de parole à 15 minutes. L'avez-vous fait?

M. Hardie: Oui, monsieur le président, je m'en suis tenu à ces directives. J'ai dit aux intéressés au sujet de leurs textes que le président du sous-comité pourrait décider de consigner ces observations écrites au compte rendu comme si elles avaient été lues même si elles ne le sont pas. Ils donneraient les points saillants de leur présentation pendant la courte période où les membres du Comité posent des questions et où ils ont l'occasion de donner des explications supplémentaires.

Le président: Donc, on a donné toutes les explications?

M. Hardie: C'est juste.

Le président: Monsieur Hawkes et M. Marceau, vous répartirez le travail de façon à ce que vous ne soyez pas surchargés le matin ou bien l'après-midi. A la demande de M. Hawkes, nous avons décidé que quelqu'un comme vous siégerait aux deux sous-comités afin de nous assurer que les témoins sont convoqués, comme l'ont fait d'ailleurs Joel et Hal à un moment donné. Y aura-t-il cependant un membre du sous-comité du Nouveau-Brunswick chargé de leur téléphoner un jour d'avance et de s'occuper des autres questions?

M. Hawkes: Monsieur le président?

Le président: Oui.

M. Hawkes: J'aurais un commentaire. Nous parlons d'une question que j'ai déjà soulevée. D'habitude, il incombe au greffier de communiquer avec les témoins, de garder les adresses et de veiller à répondre aux divers besoins du Comité. Le personnel de recherche est chargé de renseigner les témoins.

Le président: Le directeur exécutif pourrait peut-être modifier les descriptions de fonctions que nous avons rédigées. C'est possible. Le directeur devait prendre la liste de noms et d'associations que nous lui avions confiée; rédiger la lettre que je leur ferai parvenir, ce que j'ai effectivement fait, mais nous pourrions changer cela puis poursuivre et faire ce que vous avez fait.

[*Texte*]

Mr. Hawkes: All I am concerned about, and I do not want to get into dialogue on this, is that if the staff has worked out a way to make sure that things are secure, that is what I want.

The Chairman: It was not too clear. I hope it is now.

Mr. Hawkes: As long as the communication is there so that we do not end up at hotels with unknown witnesses and so on. That is what I am concerned about. Whatever way it works out. But I raised the other issue simply because it seems to me that part of the confusion has been in the roles—who is responsible for what—and in keeping them clear.

Mr. Tobin: Mr. Chairman, I would just like to make a comment on that. There is something to be said for that because part of the problem is that it is very difficult for one individual to be involved in contacting witnesses and in telling them what we are all about, how we would like them to proceed and entering the written part and, then, for somebody else, all of a sudden at the last second, to be given a list and told: "Now just make sure they are there." That is not going to work. I do not need to ask the clerk to know, if I am making calls and, then, I walk up to either Miss O'Brien, or whoever else, and say: "Now, here, make sure they are here"; that that is not going to work.

I know in the case of Newfoundland what we had to do, and what I thought was the only thing we could have done and, fortunately, it came off, was that we seconded somebody and gave it all to him and said: "It is your baby. You know, at the moment, we do not have a single witness confirmed three days before we leave. Would you please give us some."

The guy did and followed it up with some assistance, when asked, by the clerk on the ground in the province. So the point is valid that there has to be from beginning to end, in terms of scheduling, one person who follows it up. Because, if Mr. Hardie calls and gets a person who is kind of luke warm and somebody else is gung ho, he has a feeling for whom he is talking to and whether or not they are going to come, how they should be scheduled and whether or not they should be given a good slot because they are definitely coming. That awareness cannot be passed over to someone else. There has to be some consistency. They are practical concerns.

The Chairman: It is supposed to be centralized in the executive director's . . .

Mr. Tobin: It can be done that way but it should not be split.

The Chairman: We have added more people since then but we will see how it goes in New Brunwick. We have these lists. That is Moncton. You have a lot of witnesses in Moncton. In Bathurst, Victor Raiche, La Commission Industrielle; Gérard Raymond, Principal, Collège Communautaire; Mike Gallagher, President, Bathurst Chamber of Commerce, Madame Cécile Comeau, Society d'aménagement du Nord; Reg Miller, Consolidated Bathurst. I do not know what his position is. What is his position in Bathurst?

[*Traduction*]

M. Hawkes: Une seule chose me préoccupe, et je ne voulais pas de discussion à ce sujet. Je me demande simplement si le personnel a trouvé le moyen de faire en sorte que tout se déroule bien. C'est tout ce que je souhaite.

Le président: Ce n'était pas trop précis. J'espère que ce l'est maintenant.

M. Hawkes: Tant qu'il n'y a pas de problème de communication et que nous ne nous retrouvons pas dans des hôtels avec des témoins que nous ne connaissons pas. C'est cela qui me préoccupe quoi que nous fassions. J'ai soulevé l'autre question simplement parce que là encore les rôles ne semblent pas tellement définis—qui est chargé de quoi—et que nous semblons avoir de la difficulté à les définir.

M. Tobin: Monsieur le président, je voudrais ajouter quelque chose. Une partie du problème réside dans le fait qu'il est très difficile pour une personne de communiquer avec les témoins, de leur expliquer ce que nous faisons, la façon dont nous souhaitons qu'ils procèdent, de leur parler de la partie écrite. Puis, au dernier moment on donne une liste à quelqu'un d'autre en lui disant: «Veillez à ce qu'ils y soient.» Cela ne donnera pas de résultats valables. Je n'ai pas besoin de demander au greffier de savoir que je fais des appels téléphoniques, puis de dire à M^lle^ O'Brien ou à un autre: «Veillez à qu'ils soient là, sans faute».

Je savais ce qu'il fallait faire à Terre-Neuve, c'était d'ailleurs tout ce qu'il y avait à faire et heureusement cela a réussi. Nous avons choisi quelqu'un et lui avons confié la responsabilité.» Actuellement, il n'y a pas un seul témoin dont la présence soit confirmée et nous sommes à trois jours du départ des audiences. Veuillez vous occuper des témoins».

La personne l'a fait, puis a donné de l'aide quand le greffier sur place en a fait la demande. C'est donc dire que du début à la fin une personne doit s'occuper de la planification et du suivi. Quand M. Hardie téléphone à quelqu'un il se rend compte de leur degré d'enthousiasme, il sait s'ils viendront ou pas, il sait comment les prévoir au programme et s'il est certain de leur venue, il peut prévoir un temps de parole favorable. C'est une compétence qui ne peut se transmettre facilement. Il faut de l'uniformité. Ce sont des questions d'ordre pratique.

Le président: Elles sont censées être centralisées au bureau du directeur exécutif . . .

M. Tobin: On peut procéder de cette façon mais il ne faudrait pas répartir les fonctions.

Le président: Nous avons ajouté du monde depuis mais nous allons voir comment les choses se passeront au Nouveau-Brunswick. Nous possédons ces listes. Nous avons beaucoup de témoins à Moncton. A Bathurst, Victor Raiche, de la Commission Industrielle; Gérard Raymond, directeur du Collège Communautaire; Mike Gallagher, président de la Chambre de Commerce de Bathurst, M^me^ Cécile Comeau, de la Société d'aménagement du Nord, Reg Miller de *Consolidated Bathurst*. Je ne connais pas son poste. Quel poste occupe-t-il à Bathurst?

[*Text*]

Mr. Hardie: I believe he is the Vice-President, sir.

The Chairman: Claude Snow and Madame A. Basque from Tracadie; Kevin O'Connell, Bathurst District and Labour Council. So that is one, two, three, four, five, six, seven for Bathurst. That is a good number. Are they confirmed?

Mr. Hardie: Yes, sir.

The Chairman: So, you have quite a few for Bathurst.

Mr. Hardie: I spoke to them all, but . . .

Mr. Hawkes: Just in the interest of time, could you just tell us the quality in each case, and if they are confirmed?

The Chairman: The reason I am naming them is that if there were too many and you thought some of them were irrelevant we could eliminate them and tell them to send a brief in writing. That is the only reason I am reading it out because, in the past, people have said. "Why have you got this one and why have you got that one?"

In Fredericton, D. D. Lockhart, New Brunswick Forest Products; Pierre Bourgeois, Association des Enseignants Francophones du Nouveau-Brunswick; Allen Ruben, President, Fredericton Chamber of Commerce; Anne Thorne, New Brunswick Association of Registered Nurses; Robert Burridge, Vice-President of the University of New Brunswick; Mel McCloud, St. Anne Nackawic Pulp and Paper Company; Robert Porter, Association des Constructeurs du Nouveau-Brunswick; Harold Lockart, New Brunswick Public Employees Association; Maxine Thorton, New Brunswick Womens' Institute; S. B. Benton, Department of Economics, University of New Brunswick. Gosh, we have 10, there, in Fredericton. Are they confirmed. Okay.

What about St. John? In St. John we have Linda Heffernan, St. John Board of Trade; G. Moran, Senior Citizens Aid and Research; John Sheppard, St. John Dry Dock Company Ltd.; Mr. Ghanem, St. John Fundy Region Development Commission; Bruce McFarlane, Greenbelt Systems Limited; Mr. Gallant, St. John General Hospital. Are they confirmed?

Mr. Hardie: Yes.

The Chairman: It seems to me that the nature of the witnesses is improving as we go along. I think that is a factor of having more lead-in time to these meetings than we did at the very beginning in Newfoundland which was the first week. Well, okay, that is set up. We have a lot of witnesses.

• 1825

Mr. Tobin: I would be remiss if I did not interject here and say that we had great witnesses in Newfoundland.

The Chairman: I know you did. They were great witnesses.

Mr. Swartz: I notice there are ten people in Fredericton on that list. To the extent that we have heard from other organizations representing the same bodies of people, I think it should be a concern of the members who are hearing those witnesses that they, and the particular chairman or co-chairman that day, attempt to indicate, at the beginning of the

[*Translation*]

M. Hardie: Je pense qu'il est vice-président, monsieur.

Le président: Claude Snow et M^me^ A. Basque de Tracadie; Kevin O'Connell, du *Bathurst District and Labour Council*. Voilà donc sept témoins pour Bathurst. C'est un nombre respectable. Leur présence est-elle confirmée?

M. Hardie: Oui, monsieur.

Le président: Vous avez donc beaucoup de témoins pour Bathurst.

M. Hardie: Je leur ai tous parlé mais . . .

M. Hawkes: Question de temps, pourriez-vous nous parler de la qualité dans chaque cas et nous dire si leur présence est confirmée?

Le président: Je les nomme parce que s'il y en avait trop et que si certains à votre avis n'étaient pas pertinents, nous pourrions les supprimer et leur dire de faire parvenir un mémoire écrit. C'est la seule raison qui m'incite à vous lire la liste parce que dans le passé des gens ont demandé: «Pourquoi celui-là et pourquoi cet autre?»

A Fredericton, D. D. Lockhart, de *New Brunswick Forest Products*; Pierre Bourgeois, de l'Association des Enseignants Francophones du Nouveau-Brunswick; Allen Ruben, président de la Chambre de Commerce de Fredericton; Anne Thorne, vice-présidente de l'Association des infirmières autorisées du Nouveau-Brunswick; Robert Burridge, de l'Université du Nouveau Brunswick; Mel McCloud, de *St. Anne Nackawic Pulp and Paper Company*; Harold Lackart, de la *New Brunswick Public Employees Association*; Maxine Thorton du *New Brunswick Women's Institute*; S. B. Benton, du Département d'économique de l'Université du Nouveau-Brunwick. Il y en a 10 à Fredericton seulement. Leur présence est-elle confirmée? Très bien.

Et pour Saint-Jean? A Saint-Jean, nous avons Linda Hefferman de la *St. John Board of Trade*; G. Moran, de l'Association des personnes âgées, aide et recherche; John Sheppard de la *St. John Dry Dock Company Ltd.*; M. Ghanem de la *St. John Fundy Region Development Commission*; Bruce McFarlane, de *Greenbelt Systems Limited*; M. Gallant, du *St. John General Hospital*. Leur présence est-elle confirmée?

M. Hardie: Oui.

Le président: Je trouve que la liste de témoins s'améliore progressivement. J'attribue cela au fait que nous ayons plus de temps qu'au début dans le cas de Terre-Neuve, la première semaine. Très bien, c'est organisé. Nous avons beaucoup de témoins.

M. Tobin: Je m'en voudrais de ne pas intervenir ici pour dire que nous avons eu des témoins formidables à Terre-Neuve.

Le président: Je sais. Les témoins ont été merveilleux.

M. Swartz: Je remarque qu'il y a dix prsonnes sur la liste de Fredericton. Comme nous avons déjà entendu d'autres témoins représentant les mêmes organismes, il faudrait que les membres, le président et le coprésident indiquent au début de l'intervention du témoin que nous avons déjà entendu des groupes semblables au cours de nos voyages et que nous

[*Texte*]

material being presented by the particular witness, that we have already heard from some of their fellow groups in our travel across the country and that we appreciate their coming out. We would hope that they will limit their remarks too and set a specific time and try to keep it that way, so we will have more time for those groups and those kinds of people that have not been heard by us.

That would give us a different flavour. Probably the questions still will have to be somewhat restricted in terms of time and the chairman will need a heavy hand on the gavel with particular witnesses. For example, I noticed, in Fredericton, a nurses' association. I have been present, I believe, for four nurses' associations, or nurses' representatives, making presentations in hearings and I do not think that is the total. I think probably we have heard from more than that. It is simply a matter of discretion that members and chairmen go over the list. Let us be heavy on these and not . . .

The Chairman: Well, that is what I was trying to do by reading their names.

Mr. Hawkes: Can I comment on that just briefly? If, in the advance work where witnesses are contacted, you could lay some emphasis, in those situations, on getting them to address the regional differences. I think the nursing situation in Alberta may be different than it is in another province and it really is the regional flavour that provides us with the reason for seeing representatives of the same group in different parts of the country. Any advance work that stressed that would be helpful.

Mr. Swartz: I think a lot of the regional things can be addressed, also, to the kinds of questions that are directed towards the witnesses.

The Chairman: Well, your points are well taken and I think we should try to do that.

Mr. Orlikow: Before we leave next week, I wonder if I would be asking something impossible if I asked whether I could, for next week, switch to the other committee. If everybody is travelling, I do not think it matters.

Mr. McDermid: Are you going to leave me alone with Allmand?

Mr. Orlikow: Oh, I am sorry. No, all right if it . . . Then forget about it.

The Chairman: No, can somebody accommodate? There were four on the other committee. You need Mr. Hawkes and Mr. Marceau because they are the co-chairmen and it is a bilingual area. If Mr. Orlikow goes, it would mean that either Mr. Tobin or Mr. Lonsdale would come with Mr. McDermid and me to Fredericton and St. John.

Mr. Tobin: Mr. Chairman, I would like to comment that you had better put me with the group that has four because I have a wife who is 8½ months pregnant and there is no guarantee I will be going anywhere Monday and Tuesday. Mother nature will call the shots, so to speak.

The Chairman: By the way, the worst packed weeks were those weeks we had when we thought the House was not sitting. From now on we are not away for more than two days a week, and both sub-committees are back in Ottawa by

[*Traduction*]

apprécions leur présence. Nous espérons qu'ils limiteront leur temps de parole afin qu'il y ait plus de temps pour les groupes et les particuliers qui n'ont pas eu l'occasion de parler.

Cela nous donnerait la possibilité d'entendre un autre son de cloche. On devra probablement limiter la période des questions et le président devra sans doute être ferme avec certains témoins. Je remarque qu'il y a une association d'infirmières à Fredericton. J'ai assisté je crois à la présentation de quatre mémoires d'infirmières et je crois qu'il y en a eu davantage. Il appartient, bien sûr, au président et aux membres de parcourir la liste. Soyons fermes et non . . .

Le président: C'est ce que j'essayais de faire en lisant les noms.

M. Hawkes: Puis-je faire une brève intervention? Quand vous communiquez avec les témoins au départ, pourriez-vous leur demander d'insister sur les différences régionales? La situation des infirmières en Alberta peut différer de celle des infirmières d'autres provinces et c'est la caractéristique régionale qui nous incite à vouloir entendre les représentants d'un même groupe dans diverses régions du pays. Tout travail préalable qui se concontre là-dessus serait utile.

M. Swartz: Le genre de questions posées aux témoins peut aussi tenir compte des différences régionales.

Le président: Vous faites bien valoir vos arguments et je pense que c'est ce que nous devrions essayer de faire.

M. Orlikow: Avant de partir la semaine prochaine, je voudrais savoir s'il me serait possible de passer à l'autre comité? Si tout le monde voyage, je ne crois pas qu'il y ait d'inconvénient.

M. McDermid: Me laisserez-vous seul avec M. Allmand?

M. Orlikow: Excusez-moi. Non, si . . . N'y pensez plus.

Le président: Quelqu'un peut-il se déplacer? L'autre comité comptait quatre membres. Il faut que M. Hawkes et M. Marceau y soient parce qu'ils sont co-présidents et qu'il s'agit d'une région bilingue. Si M. Orlikow part, cela voudrait dire que M. Tobin ou M. Lonsdale viendrait avec M. McDermid et moi à Fredericton et Saint-Jean.

M. Tobin: Monsieur le président, il faudra probablement que je sois du groupe de quatre mais ma femme est enceinte de huit mois et demi et rien ne garantit que je serai ici ou là lundi et mardi. Il appartient à Mère nature de décider.

Le président: En fait, nos pires semaines ont été celles pendant lesquelles nous pensions que la Chambre ne siégeait pas. A partir de maintenant, nous ne serons pas absents plus de deux jours par semaine et les deux sous-comités seront de

[*Text*]

caucus time on Wednesday morning, because you gain an hour coming back. So we will be back for caucus. Okay, let us discuss this.

The following Monday the whole committee is supposed to be in Quebec City, because everything will be, I presume, in French on that occasion. I would like to know, so we can decide what we are going to do. How many are confirmed?

Mr. Hardie: Through the newspaper advertisements, the letters that we have written to people and the contacts that we made again with these people last week, as of this point, we have three confirmed witnesses.

The Chairman: For Quebec City?

Mr. Hardie: For Quebec City.

The Chairman: And my instructions, I have Mr. Hardie now in touch for a few days with the offices of the M.P.s in the Quebec City area, Dennis Dawson, Mr. Bussières, Mr. Lamontagne and some others. They say they are going to follow up on some of the ones we have approached who have not said "yes" or "no" but there are only three confirmed in Quebec City for Chicoutimi.

• 1830

M. Marceau: Pas Chicoutimi, Jonquière!

Le président: Jonquière, excusez-moi. Je crois comprendre qu'il y a déjà sept témoins qui ont confirmé leur présence, c'est cela Murray?

Mr. Hardie: That is correct, sir, six or seven.

The Chairman: For Sept-Iles we got no response at all so we were considering going to Sherbrooke. But what I was going to suggest to you, today, is that the whole committee go to Chicoutimi, or go to Jonquière. It is the same region, almost like Ottawa-Hull. But we will just forget Seven Islands and Sherbrooke for now and the committee should go to Chicoutimi together, because we did not get the response in Sept-Iles and it is too late to plan Sherbrooke now. Maybe if we extend we can decide to go to Sherbrooke.

Do you want to continue with those two days, or do you want to postpone them? Mr. Marceau has done a lot of work with Jonquière, I know. He has seven witnesses lined up.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, that is fair enough. I cannot comment on Quebec City, but I am very concerned about Ontario.

The Chairman: Yes, that is the week after, so we have time.

Mr. McDermid: Yes. I really do not think we are spending enough time. The spots we have picked are relatively good but . . . I made a suggestion not only that we meet in Toronto but also that we should go east and west of the city; that is what they have done in those recommendations, but I just do not think we are spending enough time there.

The Chairman: Could we just decide on Chicoutimi and Quebec, then I will go next to Toronto. I just want to make sure. Will we keep on Quebec City and Chicoutimi?

[*Translation*]

retour pour le caucus du mercredi matin parce que nous gagnons une heure au retour. Bon, discutons-en.

Le lundi suivant, le comité tout entier doit être à Québec puisque, je le présume, tout se fera en français. Je voudrais savoir ce qui en est afin que nous puissions prendre une décision. Combien de présences sont confirmées?

M. Hardie: D'après les annonces dans les journaux, les lettres et nos rencontres de la semaine dernière, nous avons jusqu'à présent trois témoins confirmés.

Le président: Pour Québec?

M. Hardie: Oui

Le président: J'ai demandé à M. Hardie de communiquer pendant quelques jours avec les bureaux des députés à Québec, Dennis Dawson, M. Bussières, M. Lamontagne et quelques autres. Ils disent qu'ils communiqueront de nouveau avec certains d'entre eux qui n'ont répondu ni "oui" ni "non" mais il n'y en a que quatre à Québec dont la présence soit confirmée pour Chicoutimi.

Mr. Marceau: Not Chicoutimi, Jonquière!

The Chairman: Jonquière, excuse me. I understand that seven witnesses are confirmed already, right Murray?

M. Hardie: C'est juste, monsieur, six ou sept.

Le président: Nous n'avons obtenu aucune réponse de Sept-Îles, donc nous avons étudié la possibilité d'aller à Sherbrooke. J'allais vous proposer aujourd'hui que tout le comité se rende soit à Chicoutimi, soit à Jonquière. C'est la même région, presque comme Ottawa-Hull. Mais nous oublierons Sept-Îles et Sherbrooke pour l'instant et le comité tout entier devrait aller à Chicoutimi parce que nous n'avons pas entendu parler de Sept-Îles et qu'il est trop tard pour faire des projets pour Sherbrooke. Si nous prolongeons, nous pourrons peut-être aller à Sherbrooke.

Voulez-vous continuer avec ces deux jours ou voulez-vous plutôt les reporter? Pour ce qui est de Jonquière, je sais que M. Marceau a très bien travaillé. Il a réuni sept témoins.

M. McDermid: Monsieur le président, ça va. Je ne peux rien dire au sujet de Québec mais l'Ontario m'inquiète beaucoup.

Le président: C'est la semaine suivante. Nous avons donc le temps.

M. McDermid: Oui. Je ne crois pas que nous y consacrions assez de temps. Nous avons choisi des endroits intéressants . . . J'ai proposé que nous ne nous réunissions pas qu'à Toronto mais que nous nous rendions aussi à l'est et à l'ouest de la ville; c'est ce qu'ils ont fait dans ces recommandations mais je ne crois pas que nous passions assez de temps.

Le président: Pourrions-nous prendre une décision au sujet de Chicoutimi et Québec, ensuite nous passerons à Toronto. Je veux m'assurer de certaines choses. Irons-nous à Québec et à Chicoutimi?

[*Texte*]

Mr. McDermid: Do not ask us, ask the research people. Are they going to arm us? Are we going to be properly equipped to go in there? That is what I want to know. Listen, I am happy to go to Quebec City anytime; it is one of my favourite cities in the world but I am going to put Mr. Tobin's nameplate in front of me if I am not prepared when I go in there to ask questions.

The Chairman: I do not think he would agree to that.

Mr. McDermid: I guess Mr. Lonsdale made the point that there is no sense going in to these people . . . I must admit I felt extremely useless going into a number of these communities without having a clue whom I was going to meet, and once I had met them, trying to ask them some intelligent questions with no background.

The Chairman: But now you do.

Mr. McDermid: You have given me a list, today, for Monday, which is great, but what I am saying . . .

The Chairman: Background, too.

Mr. McDermid: Yes, but you are asking me if I am prepared to go to Quebec. I am prepared to go to Quebec anytime, but is the research staff prepared to have me well equipped to go to Quebec City?

Mr. Swartz: Let me answer that, if I may. With the exception of Dr. Flager and Mr. Davidson, whose research roles we have not discussed up until now—and I think their role is something to discuss once we have made other decisions—the only staff we have right now are Mr. Kerr, Mr. Guertin and me. I will not be able to prepare material for you for Quebec City for next week. I can do the preparation next week for you to be equipped the following week.

Mr. Guertin or Mr. Kerr might be able to do it but it is at the expense of other material. I would suggest that we can give you a limited amount of information which would be regionally oriented and which would bring out salient economic characteristics about those regions. I do not think it would give you a great deal of preparation, but it may give you some relevant information to use and to acquaint you.

I am certain that the member from the region can give us some assistance too, but we do not have a great deal of resources to assist us in briefing you. I mean there may be far more material that you might want which gives both a total flavour of the problems of the province of Quebec and regional information to the extent the regional information is there. That much I cannot give you, because if we start telling you about the issue in Quebec as a whole area, that takes in a considerable amount of work and has to be done very, very carefully.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, through you to mon ami, monsieur Marceau, does postponing Jonquière for a week or two weeks pose a problem for you?

• 1835

Mr. Marceau: I think so because I am on another delegation. I am supposed to leave during November for Madrid and I will not be able to go to Jonquière during November. This is

[*Traduction*]

M. McDermid: Demandez cela aux préposés à la recherche, pas à nous. Veilleront-ils à ce que nous soyons bien préparés? C'est ce que je veux savoir. Je suis toujours disposé à aller à Québec, c'est l'une des villes du monde que je préfère, mais je vais m'asseoir derrière l'affiche portant le nom de M. Tobin si je ne suis pas bien préparé quand il sera temps de poser des questions.

Le président: Je ne pense pas qu'il serait d'accord.

M. McDermid: Je pense que M. Lonsdale a dit qu'il était inutile de se présenter devant . . . J'avoue que je me sens vraiment mal à l'aise à l'idée de me rendre dans un bon nombre de ces localités sans savoir qui je vais rencontrer, puis une fois devant eux d'essayer de poser des questions intelligentes sans avoir été préparé au préalable.

Le président: Maintenant, vous êtes au courant.

M. McDermid: Vous m'avez donné aujourd'hui une liste pour lundi, c'est bien mais je dis . . .

Le président: Des données de base aussi.

M. McDermid: Oui, mais vous me demandez si je suis prêt à aller à Québec. Je suis toujours disposé à aller à Québec mais le personnel préposé à la recherche est-il disposé à faire en sorte que je sois bien préparé?

M. Swartz: Permettez-moi de répondre. A l'exception de M. Flager et de M. Davidson dont les rôles en matière de recherche n'ont pas fait l'objet de discussions jusqu'à maintenant—il faudra en discuter quand nous aurons pris d'autres décisions—les seules personnes disponibles sont M. Kerr, M. Guertin et moi-même. Je ne pourrai pas préparer de document au sujet de Québec pour la semaine prochaine. Je peux faire le travail nécessaire pour que vous soyez préparés pour la semaine qui suivra.

M. Guertin ou M. Kerr pourraient le faire mais ce serait au détriment des autres travaux. Nous pouvons vous donner certains renseignements sur la région qui feraient ressortir les principales caractéristiques économiques régionales. Ce ne serait pas beaucoup mais vous auriez au moins quelques données utiles.

Je suis sûr que le député de la région peut nous aider aussi mais nous n'avons que peu de ressources. Vous souhaitez peut-être avoir beaucoup plus de renseignements tant généraux que concernant la région dans la mesure où ces renseignements existent. Je ne peux pas vous en donner autant parce qu'il faudrait faire un travail énorme pour vous parler du Québec en général et cela doit être fait avec beaucoup de soin.

M. McDermid: Monsieur le président, la question s'adresse à mon ami M. Marceau. Le fait de retarder la séance de Jonquière d'une semaine ou deux pose-t-il un problème?

M. Marceau: Je crois que oui parce que je fais partie d'une autre délégation. Au mois de novembre, je dois partir à Madrid, je ne pourrai donc pas aller à Jonquière. C'est pour-

[*Text*]

why I have asked to have that at the end of October and I have advised all the people and they are ready to receive us. I do not think it will change one week or two.

Mr. McDermid: Are you suddenly trying to tell me that you are not going to come to Ontario with us?

Mr. Marceau: Oh, yes.

The Chairman: Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, we have already agreed that we are making the trip next week and, if Mr. Marceau feels that the contacts that have been made and the arrangements have been made, for Quebec, are such that we should not postpone, I think we should go ahead. I will undertake to make some phone calls, to call Mr. Laberge of the Quebec Federation of Labour and Mr. Gérin Lajoie of the Steelworkers. I am not sure what the situation is with the building trades, unions. They are having a big headache in Quebec at the moment. They are having internal problems.

The Chairman: Are you talking about Montreal, Mr. Orlikow?

Mr. Orlikow: Quebec City. Maybe they can come to Quebec City. I do not know.

The Chairman: I think they have already agreed to come to Montreal.

Mr. Orlikow: I want to say, now, Mr. Chairman, that for the rest of the program, which we have here, I would like a decision right now to postpone without any specific dates and to look at having some meetings here in Ottawa.

The Chairman: You mean even Quebec and Seven Islands . . .

Mr. Orkilow: No, no. I go along with what Mr. Marceau . . .

The Chairman: May I say, just for the clarification of the committee, that it seems we have a lot of witnesses lined up for Jonquière and Quebec. I would keep it to there but postpone it from then on. May I say that on the preparation: it is always better to be better prepared and better researched, but I presume that all of us were doing a certain amount of research ourselves and we are also learning from the experience. The more you go on, the more you stick with it, the more you get into the questions and become equipped to ask questions.

Mr. Marceau: If we could postpone for one week. I could check, if it would help you.

Mr. Hawkes: If it is set up let us just follow through the next two Mondays and Tuesdays and then take our break.

The Chairman: We have not got the witnesses set up for Toronto and London and all those places. It has not been set up yet, has it?

Mr. Hardie: Sir, with regard to Toronto there are quite a number of groups that we have been in contact with and who have been in contact with us for Toronto. Toronto is very strong, there is a very good response. With regard to Windsor and London, all the people on our lists were contacted last week. At this point in time, it does not look as if it is a very strong representation from that community but there are other groups that I am in the process of contacting now.

[*Translation*]

quoi j'ai demandé que nous siégions à la fin d'octobre et j'ai averti tout le monde. Ils sont prêts à nous recevoir. A mon avis une semaine ou deux, cela ne changera pas grand-chose.

M. McDermid: Êtes-vous en train de dire que vous ne viendrez pas en Ontario avec nous?

M. Marceau: Oui.

Le président: Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Monsieur le président, nous avons convenu de faire le voyage la semaine prochaine et si, d'après M. Marceau, on a communiqué avec les intéressés et que les arrangements ont été faits pour Québec de telle sorte qu'il ne faudrait pas remettre à plus tard, nous devrions y aller. Je m'occupe de faire les appels à M. Laberge de la Fédération du travail du Québec et à M. GérinLajoie des Travailleurs de l'acier. Je ne connais pas exactement la situation actuelle des syndicats des travailleurs du bâtiment. Ils ont beaucoup de problèmes internes.

Le président: Parlez-vous de Montréal, monsieur Orlikow?

M. Orlikow: De Québec. Ils peuvent peut-être se rendre à Québec. Je ne sais pas.

Le président: Je pense qu'ils ont déjà accepté de venir à Montréal.

M. Orlikow: Pour ce qui est du reste du programme, monsieur le président, je voudrais que nous décidions immédiatement de remettre les séances à plus tard, sans date précise et que nous songions a tenir des séances ici même à Ottawa.

Le président: Vous voulez dire même Québec et Sept-Iles . . .

M. Orlikow: Non, non. Je suis d'accord avec M. Marceau.

Le président: Puis-je préciser à l'intention du Comité qu'il semble que nous ayons beaucoup de témoins à Jonquière et à Québec. Nous pourrions remettre à plus tard à partir de là. Je ferai remarquer au sujet de la préparation qu'il vaut toujours mieux être mieux préparés et documentés mais je présume que nous faisons toujours des recherches personnelles et que cette expérience nous en apprend beaucoup. Plus on travaille, plus on s'acharne, mieux on connait les questions et plus on est en mesure de poser des questions.

M. Marceau: Nous pourrions peut-être retarder d'une semaine. Je pourrais vérifier, si cela peut vous être utile.

M. Hawkes: Si c'est organisé, siégeons comme prévu les deux lundis et mardis prochains et faisons une pause.

Le président: Nous n'avons pas de témoins à Toronto, London et les autres villes. On n'a rien organisé n'est-ce pas?

M. Hardie: Monsieur, en ce qui concerne Toronto, nous avons communiqué avec de nombreux groupes, ou ils ont communiqué avec nous. La réaction à Toronto a été excellente. Nous avons par ailleurs communiqué la semaine dernière avec les gens de Windsor et de London qui figurent sur notre liste. Pour l'instant il n'y a pas beacoup de représentants de ces localités mais je suis en train de communiquer avec d'autres groupes.

[*Texte*]

Mr. Tobin: Mr. Chairman, we are beginning to miss the point here. The point is not whether or not we have witnesses lined up to see us. The point is that our research director is telling us that we are not going to be prepared for those witnesses. That is the point.

The Chairman: He cannot give us preparation. I have been preparing myself all along . . .

Mr. Tobin: Unfortunately, as one individual, I have constituency work. I have a rural riding. They expect me down there all the time. I have lots of work to do and it has to be done. I do not have a lot of extra staff. The staff are overloaded right now. I have a DREE committee of which I am now sitting as chairman. We have estimates to get done by November 10. There are other practical considerations to being a member of Parliament. I do not have the time. I tell you I do not have the time. I will not be doing research myself. I cannot allocate one of my staff to do it. We do not have the research staff here available for me to have someone prepare me and that is it. And that is the case with most other members.

Mr. Swartz: Mr. Tobin, in response to that, I will say what I have said before to Mr. McDermid. We can do some preparation which will be not as good as some members might like . . .

Mr. Tobin: Is it, in your opinion, adequate for what we are trying to do here?

• 1840

Mr. Swartz: For Jonquière we may be able to put some material together that should meet a lot of your needs but beyond that I will need more time.

Mr. Tobin: You are research director. I take your opinion. I think we should postpone until a later date, times agreed upon by members of the Committee, after we do Jonquière.

An hon. Member: I think there is a consensus on that.

Some hon. Members: Agreed.

Mr. Lonsdale: There is just one point, Mr. Chairman, before we leave that point. I notice you have Monday, November 10 and November 11 scheduled for hearings. That is Remembrance Day.

The Chairman: That is Remembrance Day. The House does not sit on Monday, Remembrance Day.

Mr. Lonsdale: The other thing, Mr. Chairman, is that you have down a meeting in Timmins and I am on the task force, I am a member of the Timiskaming riding. The largest centre there is Kirkland Lake. I think it is imperative that we meet in Kirkland Lake. People wonder where I am; if I do not show up in my own area with a task force hearing, it is not very good. My primary function is a politician so I have to cover some of the ground.

The Chairman: I told you that it was not necessarily Timmins . . .

Mr. Lonsdale: Not only that but you had me down in Group A which was not even meeting in Timmins. Now, that has to

[*Traduction*]

M. Tobin: Monsieur le président, nous sommes en train de nous éloigner du sujet. Il s'agit de savoir si oui ou non nous avons des témoins. Notre directeur des recherches nous dit que nous ne serons pas prêts à entendre ces témoins. Voilà ce qui nous intéresse.

Le président: Il ne peut pas nous fournir ce travail. Je me prépare moi-même depuis le début . . .

M. Tobin: Malheureusement, j'ai du travail à faire en rapport avec ma circonscription. J'ai une circonscription rurale. J'ai énormément de travail à faire et peu de personnel supplémentaire. Le personnel est déjà surchargé. Je suis président du Comité de l'expansion économique régionale. Nous avons des prévisions budgétaires à faire avant le 10 novembre. Le travail de député comporte d'autres considérations d'ordre pratique. Je n'ai pas le temps. Je le répète, je n'ai pas le temps. Je ne ferai pas de recherche moi-même. Je ne peux pas non plus confier cela à mon personnel. Nous n'avons pas ici le personnel nécessaire pour faire ce travail. C'est le cas de la plupart des autres membres.

M. Swartz: Monsieur Tobin, je vous répondrai la même chose qu'à M. McDermid. Nous pouvons faire une préparation qui n'est peut-être pas aussi valable que le souhaiteraient certains membres . . .

M. Tobin: Est-ce à votre avis suffisant pour ce que nous tentons de faire ici?

M. Swartz: Dans le cas de Jonquière nous pourrons peut-être réunir des documents qui répondraient à un grand nombre de vos besoins mais pour en faire davantage il me faudrait plus de temps.

M. Tobin: Vous êtes directeur des recherches. Je me fie à votre opinion. Nous devrions remettre cela à plus tard, à une date convenue par les membres du Comité, après la séance de Jonquière.

Une voix: Je pense que nous sommes d'accord là-dessus.

Des voix: D'accord.

M. Lonsdale: Avant de passer à autre chose, monsieur le président je voudrais ajouter ceci. Je remarque que des séances sont prévues lundi, le 10 novembre et le 11 novembre. C'est le Jour du Souvenir.

Le président: En effet. La Chambre ne siège pas le lundi du Jour du Souvenir.

M. Lonsdale: En outre, monsieur le président, vous avez une réunion à Timmins et je fais partie du groupe d'études, je suis député du Timiskaming. Le centre le plus important de la région est Kirkland Lake. Il faut absolument que nous nous réunissions à Kirkland Lake. Les gens se demandent où je suis; si je n'assiste pas à une audience dans ma région, ce n'est pas bien. Je suis d'abord un homme politique et il faut que je me rende dans la région qui m'intéresse.

Le président: Je vous ai dit que ce n'était pas nécessairement à Timmins.

M. Lonsdale: De plus, je fais partie du groupe A qui ne se réunit pas à Timmins. Il faut changer cela aussi. Vous n'irez

[*Text*]

be changed as well. You are not going to go in there without me around, unless you want me seated in the audience. That is all I have to say on that.

The Chairman: Yes, but this was a plan for discussion. You know that I told you that it was Timmins, Kirdkland Lake.

Mr. Lonsdale: I know but sometimes these things that are written down, unless someone corrects them, they tend to get into an official . . .

The Chairman: Your point is well taken. Anyway, if I understand it, the committee has agreed to postpone everything after Joncquière. Now, may I ask the committee, can we plan meetings here for Ottawa? Can I ask the staff to try to get some people here in Ottawa?

Mr. Lonsdale: I am wondering, Mr. Orlikow, perhaps your point is the same as mine. Could we perhaps be away one week but back in Ottawa the second week and then away again?

The Chairman: Do you mean for the future?

Mr. Lonsdale: Yes. Only go every two weeks out of Ottawa.

An hon. Member: Every second week.

Mr. Lonsdale: Every second week, rather. Because, really, I want to be part of the discussions that are taking place with respect to the constitution and energy and the budget. My staff work, my constituency work is piling up and I have to be in my riding and I have to be doing work in my Ottawa office.

The Chairman: That is a good point.

Mr. Lonsdale: I cannot be two days every week out of my office. It is jsut impossible. I jsut cannot do it.

An hon. Member: Two days meeting and one day travelling.

Mr. Lonsdale: You can do it when you are not in session but when you are in session, they are looking for you in Ottawa.

The Chairman: We have cancelled those meetings. Can we get some guidance from you in preparing a new plan to bring to you? After we do Jonquière, can we plan some meetings here? Can I bring a plan next week or the week after to you for your consideration of meetings here? Okay?

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I will give Mr. Swartz some suggestions of organizations I think should be here and if the others do that we can . . .

The Chairman: In addition, following up on what Mr. Orlikow said—he mentioned the CPR apprenticeship program, the Air Canada apprenticeship rates—instead of calling witnesses here, perhaps when we go to these places; we do not always just sit and hear witnesses but we go down to the shop where they train these guys and have the witness give us right there, a tour around and show us what they are doing, the classroom work. We slowly go right into the place.

Mr. Orlikow: It is a good idea, Mr. Chairman. If I could pose a question for you: so far we have travelled in the morning and had hearings afternoon and evening . . .

The Chairman: We had a dealine of December 19.

Mr. Tobin: That is a salient point.

[*Translation*]

pas sans moi à moins que vous préfériez me voir dans l'auditoire. C'est tout ce que j'avais à dire.

Le président: C'était un projet de discussion. Vous le savez, je vous ai dit Timmins, Kirkland Lake.

M. Lonsdale: Parfois quand on écrit ces choses-là, à moins que quelqu'un n'apporte de correction, elles ont tendance à devenir officielles . . .

Le président: Votre argument est valable. Si je comprends bien le Comité a convenu de remettre à plus tard toutes les séances qui devaient suivre celle de Jonquière. Je voudrais demander au Comité si nous pouvons prévoir des séances ici à Ottawa? Puis-je demander au personnel de faire venir des gens à Ottawa?

M. Lonsdale: Monsieur Orlikow, vous partagez peut-être mon opinion. Nous pourrions peut-être nous absenter une semaine puis rentrer à Ottawa et nous déplacer de nouveau?

Le président: Vous voulez dire à l'avenir?

M. Lonsdale: Oui. Toutes les deux semaines, nous serions à l'extérieur.

Une voix: Toutes les deux semaines.

M. Lonsdale: Oui. Je voudrais participer aux discussions concernant la constitution, l'énergie et le budget. Le travail qui concerne ma circonscription est en train de s'accumuler, il faut que je sois dans ma circonscription et à mon bureau d'Ottawa aussi.

Le président: Vous avez raison.

M. Lonsdale: Je ne peux pas me permettre d'être absent du bureau deux jours par semaine. C'est impossible.

Une voix: Deux jours de réunions et un jour de déplacement.

M. Lonsdale: C'est possible quand la Chambre ne siège pas, mais pendant la session, on nous cherche à Ottawa.

Le président: Nous avons annulé ces séances. Pouvez-vous nous guider dans la préparation d'un autre programme? Après Jonquière, pouvons-nous prévoir des séances ici? Puis-je vous proposer un nouveau programme la semaine prochaine ou celle qui suivra? Cela vous convient?

M. Orlikow: Monsieur le président, je proposerai à M. Swartz le nom de certains organismes qui devraient être ici et si les autres font de même . . .

Le président: Pour faire suite aux propos de M. Orlikow—il a parlé du programme d'apprentissage du CP et de la participation aux programmes d'Air Canada—au lieu de faire venir les témoins, nous pourrions peut-être nous déplacer; nous ne nous contentons pas seulement d'écouter les témoins mais nous nous rendons sur les lieux où on les forme et demandons aux témoins de nous montrer ce qu'ils font, de nous parler de leur formation. Il faudrait aller sur les lieux mêmes.

M. Orlikow: Excellente idée, monsieur le président. Jusqu'ici nous avons voyagé le matin et tenu les séances l'après-midi et le soir . . .

Le président: Le premier délai était fixé au 19 décembre.

M. Tobin: C'est important.

[*Texte*]

The Chairman: That is right. Do you agree, though, that we should go right into the shops and work places?

Mr. Orlikow: Sure.

The Chairman: Okay, that is one thing I want to get clear. What about the idea that somebody brought up today that if we go to a province that we try to pay groups to come in. In Quebec City, who could bring somebody from Sherbrooke or from Sept-Îles rather than going out there. We could spend two or three days in one place.

Instead of going to every place, if we went to Thompson and went to Prince Albert, perhaps we could have—we can pay those groups to come to Ottawa but, instead of bringing them all the way to Ottawa, we might bring them into Edmonton or to Calgary or to Regina and Saskatoon. Instead of moving every morning . . .

Mr. Tobin: Mr. Chairman.

The Chairman: Yes?

Mr. Tobin: On a point of order, I would just like to say that although it is an excellent suggestion, it is a poor time to be making it, especially after we have left the Atlantic region or, for example, western Canada, especially the northwestern Canada or the North of the Atlantic region, where people have the greatest trouble because of lack of a transportation system and because of the rural nature of those areas. We invite people to come to the hearings; no, they cannot make it because it is 300 miles. They have to go over a cart-wheel road and all of a sudden we are saying we had in fact . . .

An hon. Member: We learned from experience.

Mr. Tobin: Wait a minute, let me finish my point. It goes back to what our problem is today: that we have not sat down and thought this thing out enough to begin with. We had one guy who called Mr. Hardie on numerous occasions and called me and said, "Look, I am going to take a day off work and I am willing to come and make a presentation. I work for the Government of Newfoundland. The government is not going to send me but I am in the field of rural development. "Can you tell me you can give me gas mileage or can you put me up? I want to come." We said: "No!" Did we not?

Mr. Hardie: I do not recall that situation.

The Chairman: It is not game over. We can still go back there.

Mr. Tobin: The point I am making is that it is a good point. It is an example of what the problem is. We have here, we have to recognize, a bunch of frustrated members around this Committee table. Everybody is here and has a bug in his bonnet including me, especially me, about the way this thing has gone. Damn it, these are the kinds of things . . .

The Chairman: I can tell you I felt the same way. I felt like I was bearing the whole load myself at times because I ended up places as the only person to hear the witnesses and I was working with that December 9 deadline. You should have had the troubles that we had phoning. Mr. Hardie spent whole weekends in offices.

[*Traduction*]

Le président: Oui. Convenez-vous que nous devrions aller sur les lieux de travail?

M. Orlikow: Bien sur.

Le président: Bon, je voulais entre autres, que cela soit clair. Que pensez-vous de l'idée soulevée aujourd'hui? Quand nous nous rendons dans une province, nous pourrions payer les frais de déplacement des groupes qui assistent aux séances. A Québec, nous pourrions faire venir des gens de Sept-Îles ou de Sherbrooke au lieu d'aller dans ces localités. Nous pourrions passer deux ou trois jours au même endroit.

Par exemple, nous pourrions faire venir des groupes de Thompson et de Prince Albert à Edmonton, Calgary, Regina ou Saskatoon au lieu de les faire venir à Ottawa. Au lieu de nous déplacer tous les matins . . .

M. Tobin: Monsieur le président.

Le président: Oui?

M. Tobin: Je voudrais faire un rappel au règlement. La suggestion est excellente mais peut-être peu opportune. Dans la région de l'Atlantique, dans l'Ouest ou dans le Nord-ouest, les gens ont des problèmes de transport, ce sont des régions rurales. Nous les invitons aux audiences, mais ils ont 300 milles à parcourir. Les routes sont dans un état pitoyable et tout à coup nous disons . . .

Une voix: L'expérience nous en apprend beaucoup.

M. Tobin: Laissez-moi terminer. Nous revenons au même problème. Nous n'avons pas assez réfléchi au départ. Un monsieur a téléphoné plusieurs fois à M. Hardie. Il m'a ensuite téléphoné pour me dire? «Je vais prendre un jour de congé pour me présenter devant le Comité. Je travaille pour le gouvernement de Terre-Neuve. Le gouvernement ne me défrayera pas mais le développement rural est mon domaine. Pouvez-vous me payer l'essence ou me loger? Je voudrais assister à la séance.» Nous avons refusé. N'est-ce pas?

M. Hardie: Je ne me souviens pas de ce cas.

Le président: Ce n'est pas final. Nous pouvons retourner à Terre-Neuve.

M. Tobin: Je trouve qu'il s'agit là d'un excellent exemple de notre problème. Il faut reconnaître que de nombreux mécontents sont assis aujourd'hui autour de la table du Comité. Chacun ici, y compris moi-même, surtout moi-même, a ses raisons d'être mécontent. Diable, ce sont des choses comme cela . . .

Le président: J'ai ressenti la même chose que vous. J'ai parfois eu l'impression de porter tout le fardeau parce que je me retrouvais seul à certains endroits pour entendre les témoins et j'avais toujours à l'esprit la date limite du 9 décembre. Nous avons eu énormément de problèmes avec les téléphones. M. Hardie a passé des fins de semaine entières dans les bureaux.

[*Text*]

Mr. Tobin: That is why we have to talk about that deadline.

The Chairman: That is a good point.

Mr. Tobin: It is rather late for us now.

The Chairman: We are learning as we go. I am not suggesting that we do it all one way or the other. If I give you a plan for you to consider, then you can amend it. We may do it in some cases. We may still go into certain communities. We may pay people. We can mix it up. Okay, well I think that is all. I am going to present you with a work program along those lines for some guidance. You can phone me or write me or do whatever you want to give ideas and so we will be presenting you a work program for Ottawa after Jonquière and then a work program for after that.

Now, there are two other things. When we were in Washington, we were supposed to go, that week, to New York City, to see some on-the-job projects that they told us about in Washington that they are doing in New York City to bring in minority groups into training and all that kind of thing. We cancelled that because it was too much and a lot of people could not go. When we were there they said they would be willing to set it up again. They mentioned that there were eight places in the United States where they had pilot projects, Baltimore, Denver, and there are a lot of others.

In the first place, they thought that New York was the best place. In addition there were some leading manpower people there whom we could talk to. I want to know whether or not you want us to pursue that and come back and tell you a little more detail on what we could do there—to go there in December or something like that. I am not saying we should do it but do you want me to pursue it to give you more information? Okay, that is one thing.

Also, would you like me to ask the research director to investigate Europe, not as his first or second or third thing to do, but maybe as his fourth or fifth? It has been suggested to me that there are a few places in Europe that we might look. But I would like to have some information so that we can make a good decision. There is no use in our going there and finding out it is not worthwhile. If he could find out whether it is really worthwhile for us to go to West Germany, really whether it is worthwhile for us to go to Switzerland or to Sweden or to Britain. He will come back and say: "Look, it is not worth it." Or "It is worth it." Can he do that as the fifth or sixth or seventh thing? But we would only be able to do that, I think in the later Christmas recess if we can get an extension.

Now, there are two items here, travel arrangements and staff during travel. For travel arrangements, I would like your authority to write a letter to the Minister of Transport and the House Leader asking for us to get permission to use MOT aircraft. I think it is a bloody shame that we should wait around in airports for five hours, six hours. For example, they have Viscounts I am sure that are not being used that we could use to places like Toronto and northern Ontario. They are good propellor aircraft. We can use them for New Brunswick and for Quebec City and they should be able to give us those

[*Translation*]

M. Tobin: C'est pourquoi il faut parler de la date limite.

Le président: Vous avez raison.

M. Tobin: Il est un peu tard.

Le président: Nous apprenons au fur et à mesure. Je ne dis pas qu'il faut faire ceci ou cela. Si je vous confie un programme, vous pouvez le modifier. Dans certains cas, nous pourrons le modifier. Il se peut que nous nous rendions dans certaines localités, que nous payons certaines personnes. Nous pouvons combiner divers éléments. C'est tout je crois. Je vous soumettrai au programme de travail dans ce sens. Il pourra vous servir de guide. Vous pouvez me téléphoner, m'écrire ou faire ce que vous voulez pour proposer des idées. Nous vous présenterons un programme pour Ottawa après la séance de Jonquière et un programme pour la période qui suivra.

Il y a deux autres choses. Pendant la semaine où nous étions à Washington, nous devions nous rendre à New York pour voir certains programmes de formation en cours d'emploi. Il s'agissait de la formation de groupes minoritaires et de choses du genre. Nous avons annulé ce voyage parce que c'était trop et de nombreux membres ne pouvaient pas venir. A ce moment-là ils avaient dit qu'ils consentiraient à organiser le voyage une autre fois. On avait dit qu'il y avait des projets pilotes dans huit villes des États-Unis, à Baltimore, Denver et bien d'autres.

On avait d'abord pensé que New York était le meilleur endroit. En outre, il se trouvait là des personnes chargées de la main-d'œuvre avec qui nous pouvions nous entretenir. Je voudrais savoir si vous voulez que nous donnions suite à ce projet ou non. Nous pourrions ensuite vous donner des précisions et y aller en décembre ou quelque chose du genre. Je ne dis pas que nous devrions y aller mais voulez-vous que je fasse d'autres démarches et que je vous donne les renseignements?

Deuxièmement, voulez-vous que je demande au directeur des recherches d'obtenir des renseignements sur l'Europe, peut-être pas en premier, deuxième ou troisième lieu mais peut-être en quatrième ou cinquième lieu? On m'a dit qu'il y avait des endroits intéressants en Europe. Mais j'aimerais bien avoir des renseignements afin que nous prenions une décision valable. Il est inutile que nous nous rendions là-bas pour découvrir sur place que le voyage n'en valait pas la peine. Il serait bien qu'il se renseigne et nous dise s'il vaut la peine d'aller en Allemagne de l'Ouest, en Suisse ou en Grande-Bretagne. Il nous dira si cela en vaut la peine ou pas. Pourrait-il faire cela en cinquième, sixième ou septième lieu? Nous ne pourrions cependant faire ce voyage qu'à la fin du congé de Noël si nous obtenons une prolongation.

Il y a deux éléments ici, les arrangements concernant le voyage et le personnel. Pour ce qui est des arrangements, j'aimerais que vous m'autorisiez à écrire une lettre au ministre des Transports et au leader de la Chambre leur demandant de nous autoriser à utiliser les appareils du ministère des Transports. Il serait déplorable que nous ayons à attendre cinq ou six heures dans les aéroports. Par exemple, ils ont des iscounts, je suis sûr qu'ils ne sont pas utilisés, que nous pourrions prendre pour aller à Toronto ou dans le Nord de l'Ontario. Ce sont de bons appareils à hélices. Nous pourrions les utiliser pour aller

[*Texte*]

just as well as they give them to ministers. As ministers, we got them and I would like to be able to . . .

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Fine. Now, some people are complaining about our travel agency, this group in Cornwall. Should we stick with them or should we change them. What do you have to report on this?

• 1850

The Clerk: I have arranged that we will not be using them in the future.

The Chairman: Good.

The Clerk: They had already made some of the arrangements for next week. I could change that.

An hon. Member: Wonderful decision!

The Chairman: Okay, that is fine. Now, staff during travel. The clerk had originally suggested to me what committees usually take with them and I thought it was too much. I suggested that we did not need a secretary, and we did not need one other person, so we saved four person-years going around. I thought it would look bad if we had two members of Parliament and sixteen staff, but maybe I am wrong, I do not know. Maybe we could even use less then we have. As you know, we usually have three interpreters, two console operators, a clerk, and we have of course had the benefit of Hal and Joël to help use, in different places. Their expenses on travelling are being paid by the committee but not their salaries; they are working for David and for Jim.

Do you think that we have just about the right staff now or do we need more? I am talking about the clerk's staff; I am talking about the technical staff, the interpreters, console operators. Do you think you need a secretary to take notes or whatever, or a messenger. We did not take messengers either.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, one committee, I do not know which one, travelled not with the recording equipment which requires . . .

The Chairman: Transport did that recently. They just brought an interpreter. They had one big—the whole Transport Committee.

Mr. Orkilow: They had just a reporter, a Hansard reporter. I do not know if that is cheaper, or if it is possible.

The Chairman: You mean one of these things?

Mr. Orlikow: Yes, rather than the other. I do not know, but if it is cheaper and it can be done, then we should do it. I have no idea what it costs, but I am sure that hiring that equipment and sending the men is costing a very large amount of money.

An hon. member: It is.

The Chairman: John.

Mr. McDermid: I would like to comment on that. First of all, the Standing Committee on Transportation were on more of an experience type of thing taking a look at various responsibilities of Transport Canada for members of Parliament who

[*Traduction*]

au Nouveau-Brunswick et à Québec et nous devrions y avoir droit au même titre que les ministres. En tant que ministre, nous les avons utilisés et j'aimerais pouvoir . . .

Des voix: C'est convenu.

Le président: Très bien. Maintenant, certains se plaignent de notre agence de voyage, ce groupe de Cornwall. Faudrait-il en changer? Qu'avez-vous à dire à ce sujet?

Le greffier: J'ai fait en sorte que nous n'ayons plus recours à leurs services.

Le président: Très bien.

Le greffier: Ils avaient déjà fait les arrangements pour la semaine prochaine. Je pourrais faire changer cela.

Une voix: Excellente décision.

Le président: Maintenant, pour ce qui est du personnel pendant le voyage. Le greffier m'avait fait part au début de ce que les comités ont l'habitude de prendre avec eux. A mon avis, c'était trop. Nous n'avons pas besoin d'un secrétaire et d'une autre personne, nous avons donc économisé quatre années-personnes. J'ai pensé que nous donnerions peut-être une mauvaise impression s'il y avait deux députés et seize membres du personnel, mais j'ai peut-être tort. Nous pourrions même nous contenter de moins que ce que nous avons maintenant. Ordinairement, nous avons trois interprètes, deux préposés à la console, un greffier et nous avons bien sûr profité de l'aide de Hal et Joël à quelques reprises. Le comité paie leurs dépenses de voyage mais pas leur salaire; ils travaillent pour David et Jim.

A votre avis, le personnel est-il suffisant ou nous en faut-il davantage? Je parle du personnel du greffier; je parle du personnel technique, des interprètes, des préposés à la console. Vous faut-il un secrétaire pour prendre des notes ou un messager. Nous n'avons pas pris de messagers non plus.

M. Orlikow: Monsieur le président; un comité s'est déplacé, je ne sais pas lequel, non pas avec le matériel d'enregistrement qui exige . . .

Le président: Le ministère des Transports a fait cela récemment. Ils n'ont pris qu'un interprète. Ils avaient un grand—le comité des Transports tout entier.

M. Orlikow: Ils avaient un journaliste du *Hansard*. Je ne sais pas si c'est moins cher ou si c'est possible.

Le président: Vous voulez dire un de ces appareils?

M. Orlikow: Oui, plutôt que l'autre. Je ne sais pas, mais si c'est moins cher et si c'est possible, il faudrait le faire. Je ne sais pas ce que ça coûte mais je suis persuadé que la location de ce matériel est très chère et qu'il en coûte très cher également pour envoyer les hommes.

Une voix: En effet.

Le président: John.

M. McDermid: J'aimerais ajouter quelque chose. D'abord, le Comité permanent des Transports faisait une expérience, se penchait sur les responsabilités de Transport Canada à l'intention des députés qui n'étaient pas allés à Prince Rupert, par

[*Text*]

had not been to Prince Rupert, for example, and that sort of thing. Although it was an official committee meeting, and travel and that, they were not hearing witnesses like we were, and taking expert testimony, et cetera.

I have been somewhat aghast at the staff and the equipment and everything else. It was my first experience with a special committee travelling around, so it was a bit of a shock to me at first to see ten staff and two or three members going, but after you had travelled you saw where everybody fit in. I personally think if the staff is not all concentrated in one area, it does not look quite as bad. It is an interesting thing to say, but I do see the necessity of the staff.

I cannot talk about the interpreters because I understand there are some legal requirements there and so on, so I do not want to get into that end of things, although I do know that in Brandon and in Winnipeg it was never used once.

An hon. member: Once.

Mr. McDermid: Regina, I know, it was used. But it was not used in Winnipeg and Brandon. I do not know the technicalities. I am sure you have to have them along. The recording equipment—I think because of the nature of this beast, I think it is important.

Mr. Lonsdale: It is very good to control a meeting when they have to speak into a mike, and they know they are being tape recorded. It gives the impression that the House of Commons is indeed listening to them, and it is not just a few M.P.s on a little excursion.

Mr. McDermid: That is fair enough. Just one final point, Mr. Chairman, if I might. The expensive part of the trip is over with, unless we decide to do it again, which could happen I guess. I personally feel more comfortable with the recording equipement with us, especially because of the nature of this particular committee.

The Chairman: Okay. I was going to say anyway, we will keep that for the meetings that we have scheduled outside, which are to Jonquière, and in the meanwhile give some thoughts about it. We can discuss it later. Yes, Jim.

• 1855

Mr. Hawkes: Just one intervention. It may be possible to cut back to one researcher and in fact that might be the best model; if there is a researcher setting up a community and coming with us with the questions and doing the summary afterwards, then probably that is adequate.

The Chairman: Just one with each subcommittee.

Mr. Hawkes: Yes.

The Chairman: That is what we tried to do but it got out of kilter a little bit.

Mr. Swartz: If I can comment on that. I think probably a better model is one researcher for a community so you have a person working in advance on that community on area problems . . .

The Chairman: You would have to shift them back and forth though then, Gerry. If we did that out West one would

[*Translation*]

exemple, ce genre de choses. C'était bien une séance officielle du Comité, on se déplaçait mais ils n'entendaient pas de témoins comme nous le faisons, ou de spécialistes et cetera.

Quelques fois, je suis consterné devant le nombre de membres du personnel, la quantité de matériel et le reste. C'était la première fois que je voyageais avec un comité spécial, j'ai donc été étonné de voir dix membres du prsonnel et deux ou trois députés, mais après coup on est en mesure de constater que chacun a sa place. A mon avis, si le presonnel ne se concentre pas au même endroit, nous ne donnons pas une mauvaise impression. Fait intéressant, je ne vois pas la nécessité du personnel.

Je ne peux pas parler des interprètes, je pense qu'il y a des exigences à cet égard qui relèvent de la loi mais je sais que nous n'avons pas utilisé leurs services une seule fois à Brandon et à Winnipeg.

Une voix: Une fois.

M. McDermid: Nous les avons utilisés à Regina mais pas à Winnipeg ni à Brandon. Je ne connais pas les détails techniques. Je suis sûr qu'ils faut les emmener. Quant au matériel d'enregistrement, à cause de sa nature, il est important.

M. Lonsdale: C'est une excellente façon de contrôler la réunion. Les gens parlent au micro et savant qu'on enregistre leurs propos. Ils ont l'impression que toute la Chambre des communes les écoute, pas seulement quelques députés en excursion.

M. McDermid: Ça va. Une dernière chose, monsieur le président. La partie coûteuse du voyage est terminée, à moins que nous ne décidions de recommencer, ce qui pourrait arriver, je le suppose. Je me sens mieux quand nous avons le matériel d'enregistrement, surtout en raison de la nature de ce comité.

Le président: J'allais dire de toutes façon que nous allons le conserver pour les séances tenues à l'extérieur, à Jonquière et entre temps pensez-y. Nous en discuterons plus tard. Oui, Jim.

M. Hawkes: Une intervention seulement. Il serait peut-être possible de n'avoir qu'un préposé à la recherche et ce serait peut-être le meilleur modèle; si une personne s'occupe d'une localité, trouve les questions à notre intention et fait un résumé par la suite, c'est probablement suffisant.

Le président: Une personne par sous-comité.

M. Hawkes: Oui.

Le président: C'est ce que nous avons essayé de faire mais il y a eu des incidents de parcours.

M. Swartz: Puis-je ajouter quelque chose. Il est probablement préférable qu'il y ait un préposé par endroit, qui se penche au préalable sur les problèmes régionaux . . .

Le président: Il y aurait cependant beaucoup de déplacements dans ce cas Gerry. Si nous faisions cela dans l'Ouest il

[*Texte*]

go out for Vancouver and come back to Ottawa, and then one for Prince George . . .

Mr. Swartz: I thought our model was now that we were going to one community and bring some people to that community if you are drawing on a region.

The Chairman: I am going to develop a plan that will include some of that, but it will not all be like that.

Mr. Hawkes: Why do we not take recommendations on that as the work plan develops and leave it for now.

The Chairman: Yes.

Well then the final item is the extension. I have prepared a letter which I am going to read to you because it has the arguments in it and it has dates. You can amend it, take it apart and do whatever you want.

This was addressed to Yvon Pinard who is the House Leader, with copies to Mr. Axworthy because Mr. Pinard might consult with him, and to the Whip because it means our going away. It reads:

> Re: Extension of deadline for Task Force on Employment Opportunities for the '80s
>
> Dear Yvon:
>
> While we have made a serious effort to plan for the deadline of December 19th established for the Task Force on Employment Opportunities, we now find that this will be impossible to meet.
>
> As you know, that deadline was set when the task force was announced on April 18th but due to objections from the Opposition and negotiations in the House, the Resolution establishing the Task Force was not passed until May 23rd and the membership was only appointed on June 4th. As a result the work of the Task Force was delayed by approximately six weeks. Consequent to this delay; we were only able to start our hearings on June 12th and found it difficult to plan further hearings during the summer due to summer vacations and other seasonal absences. Much of our work touches training institutions such as colleges, universities, vocational schools, etc. and many of these were closed down or dispersed during the summer.
>
> Finally, we find that the very scope and complexity of the subject matter would make it impossible to complete a serious study in the period of time allocated. Many of our prospective witnesses found it impossible to prepare briefs for the dates requested.
>
> In these circumstances; the Task Force intends . . .

I was telling him that but this is for your approval . . .

> —to request from the House of Commons an extension of the reporting deadline from December 18th, 1980 until April 1st, 1981. We trust that this can be arranged as soon as possible so we can properly plan the remainder of our work.

That would be a three-month extension.

[*Traduction*]

se rendrait à Vancouver puis il reviendrait à Ottawa, puis il irait à Prince George . . .

M. Swartz: Je pensais que nous avions décidé de nous rendre dans une localité et d'y faire venir des gens. Ce serait régional.

Le président: Le programme que je ferai comprendra cela dans une certaine mesure mais tout ne se fera pas de cette façon.

M. Hawkes: Pourquoi n'écoutons-nous pas les recommandations à ce sujet au fur et à mesure que le programme de travail évolue et laisons les choses telles quelles pour l'instant.

Le président: Oui.

L'article final concerne la prolongation. Je vous lirai une lettre que j'ai rédigée parce qu'elle contient des arguments et donne des dates. Vous pouvez la modifier, la mettre en pièce, en faire ce que vous voulez.

Elle s'adresse à Yvon Pinard, Leader de la Chambre et des copies ont été envoyées à M. Axworthy parce que M. Pinard peut le consulter et au Whip parce que cela veut dire que nous partons. Voici:

> Objet: Report de la date limite du groupe de travail chargé d'étudier les perspectives d'emploi pour les années 80.
>
> Cher Yvon:
>
> Nous avons déployé de sérieux efforts afin de respecter le délai du 19 décembre fixé à l'intention du groupe de travail chargé d'étudier les perspectives d'emploi mais nous constatons que ce sera malheureusement impossible.
>
> Comme vous le savez, ce dernier délai a été établi au moment de la création du groupe le 18 avril, mais en raison d'objection soulevées par l'Opposition et de négociations à la Chambre, la résolution créant le groupe de travail n'a été adoptée que le 23 mai et les membres n'ont été nommés que le 4 juin. Le travail du groupe a donc été retardé d'environ six semaines. Vu ce retard, nous n'avons pu commencer les audiences que le 12 juin et avons eu de la difficulté à prévoir d'autres audiences au cours de l'été à cause des vacances d'été et autres congés. Une grande partie de notre travail touche les établissements d'enseignement comme les collèges, universités, écoles de métiers etc. et un bon nombre de ces établissements étaient fermés ou dispersés pendant l'été.
>
> Finalement, en raison de l'étendue et de la complexité du sujet, nous estimons qu'il serait impossible de terminer une étude sérieuse dans les délais prévus. Bon nombre de nos témoins éventuels n'ont pu rédiger de mémoires pour la date fixée.
>
> Vu les circonstances, le groupe compte . . .

c'est ce que je lui dis, mais vous devez approuver . . .

> —demander à la Chambre des communes un report de la date du raport, soit du 18 décembre 1980 au 18 avril 1981. Nous espérons obtenir bientôt une réponse afin de pouvoir planifier le reste de notre travail.

Ce serait une prolongation de trois mois.

[*Text*]

Mr. McDermid: Mr. Chairman.

The Chairman: Yes.

Mr. McDermid: May I comment on that. I hate to make you retype that letter.

The Chairman: It is easy to do.

Mr. McDermid: I can see it is all done and everything else, but I would like to move that the Chairman report to the House the recommendation of this Committee that the deadline for submitting its final report be extended to June 30, 1981. I so move.

Mr. Tobin: Mr. Chairman, I would just like to hear from Mr. McDermid why he wants to go these extra few months to June 30.

Mr. McDermid: For a number of reasons. First of all the workload in the House of Commons, I think, is rather important. In the next few months we are probably going to be hitting on three or four of the most important issues this country is going to face for quite some time. I think that is the first thing.

I think the second thing is that a report coming in on April 1—again we are narrowing ourselves down to too narrow a position. We are talking about travelling in the worst weather months of Canada; we are talking about maybe going west and east again; we are talking about better research and proper production; we are talking about every other week going out. I just think we are making it too narrow and probably around April 1 we will be finding ourselves asking for another extension for two months. If the committee decides that we can in fact report April 1, then more power to us—we are in three months ahead—but I feel very strongly that June 30 is a reasonable amount of time.

• 1900

Mr. Tobin: I just want to make one comment, but I am not particularly adverse to June 30 as a date. I have already stated here that I am frustrated by the time constraints and all the other things that have happened as a result; lack of preparation, lack of research, lack of advance notice of witnesses and everything else that has resulted, but we are supposed to be and it is our mandate to be action-oriented. I am concerned that our report get in in time so that hopefully it has some impact on what Mr. Axworthy's department will be doing. I would hate to see our report get in and have the minister and his officials say; well, we are developing programs for such and such a time and because your report did not get in until June 21 or June 27, it is not playing a relevant role, but that is not our problem; it is yours.

The Chairman: Brian, I was just going to raise the next item, the possibility of an interim report. I was going to say that there are some bills before the House and I was going to ask the committee whether we should also start maybe thinking of making an interim report on some things that we think we can report on, maybe in December or January—very narrow.

Mr. Tobin: The only thing I am saying, John, is that I have no objection to that date and for the reasons you stated; if we

[*Translation*]

M. McDermid: Monsieur le président.

Le président: Oui.

M. McDermid: Puis-je ajouter quelque chose. Je ne voudrais pas vous faire taper la lettre de nouveau.

Le président: C'est facile à faire.

M. McDermid: Tout a été fait mais j'aimerais proposer que le président recommande à la Chambre que la date limite de présentation de son rapport final soit reportée au 30 juin 1981.

M. Tobin: Monsieur le président, j'aimerais demander à M. McDermid pourquoi il veut ces quelques mois supplémentaires jusqu'au 30 juin.

M. McDermid: Pour bien des raisons. D'abord le volume de travail à la Chambre est considérable. Au cours des prochains mois, nous aurons à faire face à trois ou quatre des problèmes les plus importants que ce pays ait connus depuis longtemps.

En deuxième lieu, si le rapport doit être présenté le 1er avril, nous sommes de nouveau sur la corde raide. Il s'agit de se déplacer pendant les pires mois de l'année au Canada; nous parlons de nous rendre de nouveau dans l'Ouest et dans l'Est; nous parlons de recherches mieux faites et d'une bonne production; nous parlons de déplacements aux deux semaines. Nous serons de nouveau coincés et vers le 1er avril nous demanderons probablement une prolongation supplémentaire de deux mois. Si le comité décide qu'il est possible de présenter le rapport le 1er avril, très bien, nous avons une avance de trois mois, mais je trouve que le 30 juin convient davantage.

M. Tobin: J'ajoute simplement que je ne suis pas contre la date du 30 juin. J'ai déjà dit que je trouve les restrictions côté temps bien ennuyeuses, de même que tout ce qui en résulte: le manque de préparation, la manque de recherche, le manque d'avis préalables aux témoins et tout ce qui en résulte, mais nous sommes censée agir et notre mandat est axé sur l'action. Je voudrais que notre rapport soit présenté à temps afin qu'il puisse influencer les mesures prises par le ministère de M. Axworthy. Je n'aimerais que le ministre et ses fonctionnaires disent au moment de la présentation du rapport: nous sommes en train de mettre au point des programmes pour telle ou telle autre date et comme votre rapport n'a été présenté que le 21 ou le 27 juin il n'aura pas beaucoup d'influence mais c'est un problème qui vous regarde.

Le président: Brian, j'allais passer au prochain article, soit la possibilité d'un rapport provisoire. J'allais dire que des projets de loi sont à l'étude à la Chambre et j'allais demander au Comité si nous devrions envisager de présenter un rapport provisoire sur certaines questions en décembre ou en janvier, très bientôt.

M. Tobin: Je n'y vois pas d'inconvénient pour les raisons d'ailleurs que vous avez données; si nous avons de l'avance tant

[*Texte*]

come in early fine. I just want us not to lose sight, as a committee, that part of our mandate, frustrating as it is, is to report quickly and to have some impact on the kind of legislation that is being proposed and being advanced now, if we possibly can. That is all I am saying, I want that on the record.

The Chairman: David.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I think that is a very valid point. The department has an internal task force because I saw a copy of a submission made to it by the National Indian Brotherhood, so that is one factor. The other factor, I think, is that we are one of seven committees. This is a new venture, a new attempt, these seven committees. I have a feeling that the government may want all of the committees, because I think they are all going to ask for an extension, to have a common deadline.

It seems to me that we have an agreement that we cannot finish by the original deadline. I do not think we need to pass that motion today; why could you not discuss it orally with Mr. Pinard; tell him the problems we have. He is probably getting the same kind of feedback from the other committees and after you have checked . . .

Mr. Tobin: We have been saying all evening that we want to hear back from our research director. We agree to meetings, we agree to hearings, where else we still have to go; maybe we should, as David is saying . . .

Mr. Orlikow: I think we should wait one week. In the meantime we will hear from our research director; we could talk to Mr. Pinard; see whether he has any views. I would hate for us to say that we wanted June 30 and for them to say openly and publicly: you cannot have June 30; you have to do it quicker. Why not leave the actual motion for one week and see what more information we have.

The Chairman: I can give you a bit of information right away. One of the chairmen did go to Mr. Pinard and he said, no. When I heard that I said that after meeting with you I was going to call a meeting of the chairmen, because they are all dissatisfied. They are all going to raise hell in the House because they feel that because of the summer . . . When the Prime Minister announced the task force as just a government thing, nobody accepted that and they had those deadlines in then. We were delayed because it took a while to work out the thing with the opposition parties to get something acceptable. We were delayed six weeks as I pointed out, so we are all going to raise hell about it. I think maybe we could postpone Mr. McDermid's motion for a week if he is willing, while I speak to the other chairmen, but we have to get our motion into the House soon on the record. We need a report of the committee asking for the extension.

Mr. Tobin: Mr. Chairman, just one other point. We will have something more hard and fast to go with, once we have heard from our research director regarding the anticipated time required: that what Mr. Swartz is recommending is reasonable; that we have other duties and we can live with that

[*Traduction*]

mieux. Je ne voudrais cependant pas que nous oubliions qu'une partie de notre mandat, aussi difficile que cela puisse être, consiste à présenter un rapport rapidement et à influencer les lois proposées actuellement, dans la mesure du possible. Je voudrais que cela soit consigné au compte rendu.

Le président: David.

M. Orlikow: Monsieur le président, je pense que c'est un argument valable. Le ministère possède un groupe de travail interne parce que j'ai vu un mémoire que lui a présenté la Fraternité nationale des Indiens. C'est un facteur qui entre en ligne de compte. En outre, nous sommes un Comité parmi un groupe de sept. Cela représente une nouvelle initiative. J'ai l'impression que le gouvernement souhaite une même date limite pour tous les comités et que tous réclameront une prolongation.

Il semble que nous ne puissions pas terminer à la date prévue. Je ne crois pas qu'il faille adopter cette motion aujourd'hui; pourquoi ne pas en discuter avec M. Pinard; parlez-lui de nos problèmes. Les autres comités éprouvent probablement les mêmes difficultés et quand vous aurez vérifié . . .

M. Tobin: Nous avons souvent répété ce soir que nous voulons entendre parler de notre directeur des recherches. Nous nous entendons au sujet des réunions, des audiences, des lieux à visiter; et peut-ête devrions-nous comme le dit David . . .

M. Orlikow: A mon avis, il faudrait attendre une semaine. Entre temps nous entendrons parler de notre directeur des recherches; nous pourrions parler à M. Pinard, voir ce qu'il a à dire. Je n'aimerais pas que nous demandions le 30 juin comme date limite et qu'on nous dise publiquement que ce n'est pas possible, qu'il faut agir plus rapidement. Pourquoi ne pas attendre une semaine avant d'adopter la motion et voir ce qu'il est possible d'obtenir en fait de renseignements.

Le président: Je peux vous donner certains renseignements immédiatement. L'un des présidents a consulté M. Pinard et il a refusé. Quand j'ai entendu cela j'ai dit qu'après vous avoir consulté j'allais convoquer une réunion des présidents parce qu'ils sont mécontents. Ils vont se mettre en colère en Chambre parce qu'à cause de l'été . . . Quand le premier ministre a annoncé que le groupe de travail était une affaire gouvernementale, personne ne l'a accepté et les derniers délais étaient déjà fixés. Nous avons été retardés parce qu'il a fallu du temps pour s'organiser avec les partis de l'Opposition et en venir à une entente. Nous avons été retardés de six semaines comme je l'ai fait remarquer, nous allons donc exprimer notre mécontentement. Nous pourrions peut-être remettre la motion de M. McDermid à la semaine prochaine, je parlerai aux autres présidents, mais il faut présenter bientôt notre motion à la Chambre. Il faut un rapport du Comité demandant la prolongation.

M. Tobin: Monsieur le président, nous disposerons de moyens plus efficaces quand le directeur des recherches nous aura communiqué des renseignements au sujet du temps supplémentaire nécessaire: la recommandation de M. Swartz est raisonnable; nous avons d'autres fonctions et nous pouvons

[*Text*]

schedule here are the times. The man is a professional in his field and he can give us some fairly reasonable indication of what our time requirements are going to be. The date could be August; it could be 1984. All I am saying is that if we can get it in quicker, let us . . .

• 1905

Mr. Hawkes: I think you have a fairly strong consensus in the committee, and if in fact there is reluctance, then we will have to decide what we are going to do about that as a committee.

The Chairman: Right, I agree.

Mr. Hawkes: I think it is probably wise to do it informally and see what the answer is before we do it formally.

Mr. Tobin: Let us wait a week.

The Chairman: John, what is your . . .

Mr. McDermid: Mr. Chairman, I am willing to postpone it. The only reason, I feel, a motion is important, is for you to go to Mr. Pinard and in fact have the support not only of the government members but of the opposition members, and ask him for that extension.

Mr. Orlikow: Tell him it is unanimous.

The Chairman: If we are going to do one week here, one week on the road; if we are going to do that kind of thing we need lots of time.

Mr. Tobin: All I am saying is that with hard and fast facts we can give him a fairly reasonable definite kind of time, give ourselves some leeway and move a motion.

The Chairman: I will let you know. I will see him tomorrow or tonight and I will tell you down in the Maritimes on Monday and Tuesday.

Mr. McDermid: I will withdraw my motion then, Mr. Chairman.

The Chairman: Do you want to just table it?

Mr. McDermid: Okay, I will table it.

The Chairman: Just one final thing. The members of the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration said that they would like to have an informal meeting with us because they have been working on these things for a couple of years. They would like to talk to us informally. They would like to be with us, but at an informal meeting. With your permission I would like to line up something with the people that are on the Standing Committee on Labour, Manpower and Immigration.

The other thing is that at a certain time we should have asked Mr. Axworthy and his officials to appear. I think we should hear the other side of the story. We should be able to say to Mr. Axworthy: now look, we have a whole list of the complaints against your department, what is your side of the story? Do you want me to try to line that up soon, or do you want to wait? That would take a whole day almost.

An hon. Member: Let us wait.

[*Translation*]

accepter ce programme. Il est spécialiste dans son domaine et il peut nous donner une idée raisonnable des besoins en matière de temps. Il pourrait d'agir du mois d'août ou de 1984. Je dis seulement que si nous pouvons présenter le rapport plus tôt il faudrait le faire . . .

M. Hawkes: L'accord semble être assez général au sein du Comité et s'il y a de l'hésitation, il faudra décider ensemble quelle mesure prendre.

Le président: D'accord.

M. Hawkes: A mon avis, il serait sage de le faire officieusement avant de le faire officiellement.

M. Tobin: Attendons une semaine.

Le président: John quelle est . . .

M. McDermid: Je consens à remettre à plus tard. J'estime que la motion est importante seulement parce que vous devez consulter M. Pinard et obtenir l'appui non seulement du gouvernement mais des députés de l'Opposition et qu'il faut réclamer la prolongation.

M. Orlikow: Dites-lui que nous sommes unanimes.

Le président: Si nous voulons travailler ici une semaine et à l'extérieur l'autre semaine, il nous faut beaucoup de temps.

M. Tobin: Je dis tout simplement que si nous lui présentons les faits, nous pouvons lui parler d'un délai raisonnable, avoir un peu de latitude et proposer une motion.

Le président: Je vous tiendrai au courant. Je le verrai demain ou ce soir et je vous en parlerai quand nous serons dans les Maritimes lundi et mardi.

M. McDermid: Je retirerai donc ma motion.

Le président: Voulez-vous la déposer?

M. McDermid: Je vais la déposer.

Le président: Une dernière chose. Les membres du Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration ont dit qu'ils aimeraient se réunir officieusement avec nous parce qu'ils étudient ces questions depuis environ deux ans. Ils aimeraient s'entretenir avec nous. Ils aimeraient que ce soit officieux. J'aimerais que nous organisions une rencontre avec les membres du Comité permanent du Travail, de la Main-d'œuvre et de l'Immigration.

En outre, nous aurions dû demander à M. Axworthy et à ses fonctionnaires de comparaître. Nous devrions connaître aussi l'envers de la médaille. Nous pourrions dire à M. Axworthy: nous entendons bien des plaintes au sujet de votre ministère, qu'avez-vous à dire à ce sujet? Voulez-vous que j'essaie d'organiser cela bientôt ou préférez-vous attendre? Cela prendrait presque toute une journée.

Une voix: Attendons.

[*Texte*]

Mr. Swartz: I would like to do more research to prepare us better for an onslaught of a very large ministry with very many capable staff people. I do not think we are ready.

The Chairman: Okay.

Mr. Swartz: Can I raise the issue of the two people who have been seconded to this group, or loaned to this group?

The Chairman: Well they are not really loaned; no, that is not correct.

An hon. Member: Do we have to go through that again?

Mr. Hawkes: I think you have the mandate between the chairman and the research director to move on hiring, and that could be done the way hiring is normally done.

Could I just make one more point for the record, Mr. Chairman?

The Chairman: Yes.

Mr. Hawkes: I think it might be inappropriate to carbon copy the Minister of Employment and Immigration in any kind of formal sense, because our reporting relationship is clearly to the house and not to the minister. We might want to informally talk to him, or informally give him a copy of the letter, once we get it written.

The Chairman: Okay.

Mr. Hawkes: If we move with that kind of letter, it should go to all the House leaders of all three parties and the Whips of all three parties. Okay?

The Chairman: That is fine.

I am not going to write it now; I can report back.

The subcommittees are the same as they were for next week are they?

An hon. Member: Yes.

The Chairman: So there is myself with John McDermid and David Orkilow.

This meeting is adjourned to the call of the Chair.

[*Traduction*]

M. Swartz: J'aimerais davantage de recherches en prévision de l'intervention massive d'un ministère imposant et bien garni de personnes capables. Je ne crois pas que nous soyons prêts.

Le président: Très bien.

M. Swartz: Puis-je parler des deux personnes qui ont été ajoutées ou prêtées à ce groupe?

Le président: Elles ne sont pas vraiment prêtées; ce n'est pas tout à fait juste.

Une voix: Faut-il encore parler de cela?

M. Hawkes: Le président et le directeur des recherches partagent la tâche d'embaucher le personnel et on pourrait peut-être procéder de la façon habituelle.

Puis-je ajouter quelque chose, monsieur le président?

Le président: Oui.

M. Hawkes: Il ne conviendrait peut-être pas de copier officiellement les agissements du ministre de l'Emploi et de l'Immigration parce que nous présentons le rapport à la Chambre et non pas au ministre. Nous pouvons lui parler officieusement et lui donner une copie de la lettre quand elle sera écrite.

Le président: Très bien.

M. Hawkes: Si nous rédigeons ce genre de lettre il faudrait la faire parvenir à tous les leaders de la Chambre et aux whips de tous les partis. C'est convenu?

Le président: Oui.

Je n'écrirai pas maintenant; je peux présenter un rapport.

Les sous-comités restent tels quels la semaine prochaine n'est-ce pas?

Une voix: Oui.

Le président: Me voilà de nouveau avec John McDermid et David Orlikow.

La séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

Canada Post
Postage paid

Postes Canada
Port payé

Third class
Troisième classe

K1A 0S7
HULL

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnements et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Quebec, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Canad
Publications

OUSE OF COMMONS

sue No. 9

Ionday, October 27, 1980
uesday, October 28, 1980

hairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 9

Le lundi 27 octobre 1980
Le mardi 28 octobre 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Employment Opportunities for the '80s

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur les

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

29336—1

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:
Mr. Gilles Marceau
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:
M. Gilles Marceau
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 27 OCTOBRE 1980
(13)

[*Texte*]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 25 à Jonquière, Québec, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Marceau et McDermid.

Également présent: M. Jean-Aimé Guertin, recherchiste.

Témoins: M. Donald Morrissette, directeur-général, Société de développement industriel de Jonquière. *De la Compagnie Price, Limitée (Abitibi-Price):* M. Bertrand Pelletier, président du comité directeur des communications au Saguenay-Lac Saint-Jean; M. André Pinault, directeur, Papeterie Kénogami; M. Hervé Sénéchal, directeur, service de la formation; M. Jean Giasson, directeur, Cartonnerie Jonquière; M. Marcel Pelletier, directeur-général, Scieries et exploitation forestière. *De l'Université du Québec à Chicoutimi:* M. Gilles Bergeron, économiste; M. Richard Gérard, directeur, Service de placement; M. P. H. Bergeron, directeur, Services aux étudiants. *De la Société d'Électrolyse et de Chimie Alcan Limitée:* M. J.-Léo Gilbert, coordonnateur principal de l'embauche et des avantages sociaux; M. Jean-Louis Mongrain, directeur des relations industrielles pour l'est du Québec; M. Jacques Barbeau, coordonnateur en formation; M. Marius Delisle, conseiller en utilisation de la main-d'œuvre; M. Fernand Lapointe, coordonnateur en personnel, Usine de La Coulée.

Le Comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi.

Les témoins font une déclaration et répondent aux questions.

En conformité d'une motion adoptée par le Comité à la séance du vendredi 6 juin 1980, le président donne son autorisation pour que les parties non lues des présentations des sociétés Abitibi-Price et Alcan soient jointes aux procès-verbaux et témoignages de ce jour. (*Voir les Appendices «EMPL-8» et «EMPL-9».*)

A 00 h 08, le Comité suspend ses travaux jusqu'à 9 h 30 le mardi 28 octobre 1980.

LE MARDI 28 OCTOBRE 1980
(14)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 9 h 30 à Jonquière, Québec sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du comité présents: MM. Allmand, Marceau et McDermid.

Également présent: M. Jean-Aimé Guertin, recherchiste.

Témoins: Du CEGEP de Jonquière: M. Jacques Vézina, directeur; M. Claude Gagnon, secrétaire-général. *Du Conseil régional de la Fédération des femmes du Québec:* Mme Marthe Vaillancourt, ex-vice-présidente; Mme Régine Hamelin-Caron, présidente; Mme Claire Frève, archiviste et ex-vice-présidente. *Du Conseil régional de développement Saguenay-Lac Saint-Jean-Chibougamau:* M. Guy Archambault, président; M. Jacques Potvin, directeur-général, Commission de formation pro-

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, OCTOBER 27, 1980
(13)

[*Text*]

The Special Committee on Employment Opportunities for the 80's met at 7:25 o'clock p.m. this day, in Jonquière, Quebec, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Marceau and McDermid.

In attendance: Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

Witnesses: Mr. Donald Morissette, General Director, Industrial Development Society of Jonquière. *From the Price Company Ltd. (Abitibi-Price):* Mr. Bertrand Pelletier, Chairman of the Steering Committee for Communications at Saguenay-Lac Saint-Jean; Mr. André Pinault, Director, Kénogami Paper Factory; Mr. Hervé Sénéchal, Director, Training Service; Mr. Jean Giasson, Director, Jonquière Cardboard Factory; Mr. Marcel Pelletier, Director General, Sawmills and Forest Development. *From Université du Québec à Chicoutimi:* Mr. Gilles Bergeron, Economist; Mr. Richard Gérard, Director, Employment Services; Mr. P. H. Bergeron, Director, Student services. *From the Société d'Électrolyse et de Chimie Alcan Limitée:* Mr. J.-Léo Gilbert, Senior Coordinator for Employment and Fringe Benefits; Mr. Jean-Louis Mongrain, Director, Industrial Relations for Eastern Quebec; Mr. Jacques Barbeau, Training Coordinator; Mr. Marius Delisle, Manpower Utilisation Advisor; Mr. Fernand Lapointe, Personnel Coordinator, Usine de la Coulée.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made a statement and answered questions.

Pursuant to a motion agreed by the Committee at the meeting dated Friday, June 6, 1980, the Chairman authorized that the unread portions of the presentation made by Abitibi-Price and Alcan be printed as an appendix to this day's minutes of proceedings and evidence. (*See Appendices "EMPL-8" and "EMPL-9".*)

At 00:8 o'clock a.m., the Committee adjourned until 9:30 o'clock a.m. on Tuesday, October 28, 1980.

TUESDAY, OCTOBER 28, 1980
(14)

The Special Committee on Employment Opportunities for the 80's met at 9:30 o'clock a.m. this day, at Jonquière, Quebec, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Marceau and McDermid.

In attendance: Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

Witnesses: From CEGEP—Jonquière: Mr. Jacques Vézina, Principal; Mr. Claude Gagnon, General Secretary. *From the Conseil régional de la Fédération des femmes du Québec:* Mrs. Marthe Vaillancourt, Former Vice-President; Mrs. Régine Hamelin-Caron, President; Mrs. Claire Frève, Archivist and Former Vice-President. *From the Conseil régional de développement Saguenay-Lac Saint-Jean-Chibougamau:* Mr. Guy Archambault, President; Mr. Jacques Potvin, Director

fessionnelle du Saguenay-Lac Saint-Jean; M. Thomas-Eugène Simard, directeur-général. *De la Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium:* M. Lévis Desgagné, président de la Fédération; M. Jean Halley, conseiller technique et président du syndicat de Jonquière. *Des Chambres de commerce de la région de Jonquière:* M. Clermont Goulet, président, Chambre de commerce régional du Saguenay; M. Marcel Locas, président, Chambre de commerce de Jonquière; M. André Bérubé, président *ex officio*, Chambre de commerce de Jonquière.

Le Comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi.

Les témoins font une déclaration et répondent aux questions.

En conformité d'une motion adoptée par le Comité à la séance du vendredi, 6 juin 1980, le président donne son autorisation pour que le document présenté au Comité par le Conseil régional de développement Saguenay-Lac Saint-Jean-Chibougamau soit joint aux procès-verbaux et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice «EMPL-10»*.)

L'interrogation des témoins se poursuit.

A 13 h 18, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

General, Commission de formation professionnelle du Saguenay-Lac Saint-Jean; Mr. Thomas-Eugène Simard, Director General. *From the Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium:* Mr. Lévis Desgagné, President of the Federation; Mr. Jean Halley, Technical Adviser and President of the Jonquière Union. *From the Chambers of Commerce for the Jonquière Region:* Mr. Clermont Goulet, President, Regional Chamber of Commerce for Saguenay; Mr. Marcel Locas, President, Chamber of Commerce for Jonquière; Mr. André Bérubé; Ex-Officio President, Chamber of Commerce for Jonquière.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses made a statement and answered questions.

Pursuant to a motion agreed by the Committee at the meeting dated Friday, June 6, 1980, the Chairman authorized that the document submitted to the Committee by the "Conseil régional de développement Saguenay-Lac Saint-Jean Chibougamau", be printed as an appendix to this day's minutes of proceedings and evidence. (*See Appendix "EMPL-10"*.)

Questioning of the witnesses resumed.

At 1:18 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le lundi 27 octobre, 1980

• 1925

[*Texte*]

Le président: Alors, nous commençons cette séance du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Ce Comité a été établi par le Parlement du Canada pour examiner la situation qu'existe actuellement au Canada, où d'un côté, nous avons un taux de chômage trop élevé, et d'un autre côté, une pénurie de travailleurs spécialisés; c'est-à-dire qu'il y a beaucoup de Canadiens qui cherchent de l'emploi mais souvent sans succès, et en même temps, un grand nombre d'employeurs cherchent des spécialistes, mais aussi sans succès. Alors, nous sommes en train d'examiner nos politiques de main-d'œuvre, de recyclage, d'enseignement technique et de mobilité. Et nous sommes ici pour écouter vos suggestions, vos critiques et vos recommandations sur ces sujets.

Notre Comité est composé de sept députés, représentant les trois partis politiques de la Chambre des communes et de toutes les régions du Canada. Nous avons un député de l'Ouest, deux de l'Ontario, deux du Québec et un des provinces Maritimes. Mais nous nous sommes subdivisés en sous-comités pour visiter plus de villes et plus de régions. Et ce soir trois députés sur quatre qui font partie de ce sous-comité sont présents. Un des membres du sous-comité, David Orlikow, député de Winnipeg-Nord représentant le NPD, est absent parce que son whip lui a demandé d'être présent à Ottawa pour appuyer une motion de l'opposition présentée par le NPD aujourd'hui.

Nous avons avec nous, à ma gauche, Gilles Marceau qui est député de cette ville de Jonquière; et à ma droite, John McDermid, député conservateur de Brampton en Ontario, il est le critique en main-d'œuvre pour son parti; et je suis Warren Allmand, le président de ce comité, de Montréal. Nous avons aussi avec nous un de nos directeurs de recherche, à ma gauche ici Jean-Aimé Guertin et à la guache de M. Marceau, Murray Hardie, notre directeur administratif; et nos greffiers, Charles Bellemare et Audrey O'Brien. Et comme ce Comité se subdivise souvent en sous-comités, nous avons deux vice-présidents: Gilles Marceau et Jim Hawkes du Parti conservateur.

Comme nous sommes un comité du Parlement du Canada, nous utilisons les deux langues officielles, le français et l'anglais. Les membres du Comité et les témoins peuvent utiliser l'une ou l'autre langue. Nous avons la traduction simultanée et si vous le voulez, un petit appareil est à votre disposition. De plus, tous ceux qui sont intéressés à recevoir les rapports imprimés de cette réunion et de d'autres réunions, peuvent donner leurs noms et adresse à la table à gauche. Vous recevrez les rapports imprimés et aussi le rapport final de ce Comité qui doit être publié entre le mois de décembre et le printemps, mais au plus tard au printemps.

Maintenant j'ai ici les noms de groupes qui veulent témoigner ce soir. Nous avons quatre groupes: M. Donald Morrissette, de la Société de développement industriel; M. Denis Hamel d'Abitibi-Price; et plusieurs autres; le troisième, le directeur de l'Université du Québec à Chicoutimi, M. P.-H.

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Monday, October 27, 1980

[*Traduction*]

The Chairman: We will now comence the session of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s. This Committee was set up by the House of Commons to study the current situation in Canada, in which, on the one hand, we have a high rate of unemployment and, on the other hand, a shortage of skilled workers. In other words, there are many Canadians seeking employment, often without success, and, at the same time, many employers are seeking skilled workers, but also without success. We are therefore in the process of examining our policies with regard to manpower, retraining, technical training and mobility. We are here to listen to your suggestions, your criticisms and your recommendations on these issues.

Our Committee is composed of seven MPs, representing the three political parties in the House of Commons and all parts of Canada. One of our members is from the West, two are from Ontario, two are from Quebec and one is from the Maritimes. We have split up into two sub-committees in order to visit more towns and areas. This evening three of the four members of our sub-committee are present. One of our members, David Orlikow, the NDP member for Winnipeg-North, is absent because his whip asked him to be in Ottawa to support an opposition motion presented today by the NDP.

Here today are, on my left, Gilles Marceau, the local member for the municipality of Jonquière; on my right, John McDermid, the Conservative member for Brampton, Ontario and the Manpower critic for his party; and myself, Warren Allmand, the chairman of this Committee, from Montreal. Also with us are Jean-Aimé Guertin, one of our research officers, on my left; on Mr. Marceau's left, Murray Hardie, our administrative officer; and our clerks, Charles Bellemare and Audrey O'Brien. Because the Committee often splits up into sub-committees, we have two vice-chairmen; Gilles Marceau and Jim Hawkes, a Conservative MP.

As we are a Committee of the House of Commons, we use both official languages, French and English. The members of the Committee and witnesses may use eigher language. We have simultaneous interpretation and there are devices available should you wish to use them. In addition, anyone wishing to receive the printed minutes of this meeting and of other meetings, should leave his name and address on the table to my left. You will receive the printed minutes as well as the final report of the Committee which is to be published sometime between December and the spring, by spring at the latest.

I have before me the names of the groups who wish to testify this evening. There are four groups: Mr. Donald Morrissette from the Industrial Development Society; Mr. Denis Hamel and a number of other persons from Abitibi-Price; Mr. P. H. Bergeron, the director of the Université du Québec à Chicou-

[*Text*]

Bergeron, et finalement, la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée, représentée par M. Jean-Louis Mongrain. Nous demandons aux témoins, si cela est possible, de limiter leurs remarques verbales à environ 15 minutes, afin que nous ayons le temps de discuter et de vous poser des questions. Si vous avez un mémoire de 20 ou 30 pages, vous pourez en faire un résumé et nous l'annexerons au complet aux comptes rendus du Comité d'aujourd'hui. Si votre mémoire est court, vous pouvez le lire en entier. Alors, le premier témoin sera M. Morrissette, de la Société de Développement industriel de Jonquière. Si je comprends bien, vous désirez nous présenter des diapositives pour démontrer la situation économique de Jonquière. Vous pouvez expliquer, monsieur Morrissette, si vous voulez.

• 1930

M. Donald-J. Morrissette (directeur général, Société de développement industriel de Jonquière): Monsieur le président, au nom de la Société de développement économique de Jonquière, nous aimerions vous présenter à première vue un «diaporama» sur la vie commerciale, industrielle et touristique à Jonquière. Alors, je prie les membres du Comité de suivre ce «diaporama» sur Jonquière.

• 1935

• 1940

Le président: J'ai oublié de mentionner au début que nous tiendrons une séance demain matin. Nous attendons, comme groupes de témoins, le Conseil régional de développement Saguenay-Lac-St-Jean; La Fédération des syndicats du secteur aluminium Inc. (F.S.S.A.); le Conseil régional de la Fédération des femmes du Québec; la Chambre de commerce et le CECEP de Jonquière.

Maintenant, monsieur Morrissette, vous pouvez procéder, si vous voulez, avec vos remarques. Ensuite, nous aurons des questions et des commentaires.

M. Morrissette: Merci, monsieur le président.

Monsieur le président, au nom des administrateurs de la Société de développement économique de Jonquière, il me fait plaisir de vous souhaiter la bienvenue et de vous recevoir à Jonquière, site industriel important au niveau de la province et du Canada dans le secteur de l'aluminium et des pâtes et papier. Nous apprécions aussi grandement le fait que votre Comité ait décidé de visiter les régions les plus importantes du pays afin d'écouter les appréhensions et les recommandations qui vous seront faites des différents intervenants qui se présenteront devant vous au cours de ces deux jours.

Monsieur le président, j'aimerais pendant quelques secondes vous parler de l'organisme que je représente et vous tracer une certaine mosaïque industrielle et commerciale de notre ville.

La Société de développement économique de Jonquière est une corporation privée à but non lucratif formée de la volonté des gens du milieu. En effet, au-delà de 250 bénévoles venant autant du monde des affaires que de l'éducation appartiennent à notre corporation. Ses administrateurs que l'on retrouve au sein de nos PME se préoccupent du développement économique de notre ville en terme de création d'emplois dans les

[*Translation*]

timi; and, finally, Mr. Jean-Louis Mongrain, representir Alcan Smelters and Chemicals Ltd. We would ask the wi nesses to limit their oral presentations, if possible, to approx mately 15 minutes, to give us time for discussion and que tions. If you have a 20 or 30 page brief, you may summarize and we will append the entire brief to the minutes of today hearing. If your brief is short, you may read it in its entiret The first witness we will hear is Mr. Morrissette, from th Jonquière Industrial Development Society. If I understan correctly, you would like to show some slides to illustrate th economic situation in Jonquière. You may comment, M Morrissette, if you would.

Mr. Donald J. Morrissette (General Manager, Jonquièr Industrial Development Society): Mr. Chairman, on behalf c the Jonquière Economic Development Society, I would like t present a slide show on the commercial, industrial and touris aspects of Jonquière. I would invite the members of th Committee to watch this slide show on Jonquière.

The Chairman: I forgot to mention earlier that we will b holding a hearing tomorrow morning. We expect the followin groups to present briefs at that time: the Saguenay-Lac-St Jean regional development council; the Fédération des syndi cats du secteur aluminum Inc. (F.S.S.A.); the regional counci of the Quebec Federation of Women; and the Jonquièr Chamber of Commerce and CEGEP.

You may now continue with your comments, Mr. Morris sette. We will then have a question and discussion period.

Mr. Morrissette: Thank you, Mr. Chairman.

Mr. Chairman, on behalf of the directors of the Jonquière Economic Development Society, I take pleasure in welcoming you to Jonquière, a major site in both the province and all o Canada in the aluminum and pulp and paper sectors. We greatly appreciate the fact that your Committee has decided t visit the major areas in the country in order to listen to the apprehensions and recommendations of the various interested parties who are to appear before you during the next two days.

Mr. Chairman, I would like to take a few moments to tell you about the group which I represent, and to give you an overview of our municipality's industrial and commercial life.

The Jonquière Economic Development Society is a private, non-profit corporation built on the good will of the people in our community. More than 250 volunteers from business and education belong to our corporation. Its directors, members of our small business community, are concerned with the economic development of Jonquière in terms of job creation in industry, commerce and tourism, and have joined together

[*Texte*]

domaines industriel, commercial et touristique et se sont réunis sous le sein de la corporation de développement pour assurer une plus grande confirmité et unité dans un objectif commun soit celui de création d'emplois. Nous les permanents, nous sommes à leur disposition pour les aider avec les moyens qu'ils veulent se donner pour favoriser et quelques fois provoquer ce développement.

J'aimerais, monsieur le président, vous dire que le financement de cette corporation est assuré en grande partie par une subvention importante du conseil municipal, ce qui, à mon sens, reflète cette volonté de mettre au bénéfice de la population toutes les ressources nécessaires à la création de nouveaux emplois. Les membres de notre corporation et le gouvernement provincial participent aussi au financement de notre organisme. Vous me permettrez d'ajouter que ce genre d'organisation qui existe au Québec, au-delà d'une centaine et plus de 200 en Ontario, représente un outil indispensable que les citoyens se donnent pour promouvoir le développement économique de leur région.

Au cours de l'été, monsieur le président, nous avons eu l'opportunité de bénéficier de certains de vos programmes pour inventorier notre secteur industriel et commercial de notre ville afin de pouvoir orienter et promouvoir le développement de nouveaux secteurs et de répondre aux besoins de formation de nos entreprises dans les domaines de ressources humaines, gestion et informatique. Lors de cette étude, nous avons été à même de repérer au-delà de 200 PME manufacturières à Jonquière. Ces entreprises gravitent autour des trois industries majeures dont la Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée, la papeterie de Kénogami et la cartonnerie de Jonquière (Abitibi-Price). Nous avons aussi constaté qu'à Jonquière, nous avions au-delà de 1,000 entreprises commerciales et de services. Nous avons aussi découvert qu'en fonction des spécialités de l'extérieur, 27.2 p. 100 sont des entrepreneurs généraux, 19.9 p. 100 sont des entreprises de services, 13.1 p. 100 font la vente de produits commerciaux, 11.5 p. 100 sont des fabricants de produits pour l'industrie, 10.5 p. 100 d'entre elles font la vente de produits industriels. Sur le plan commercial, nous avons constaté que plus de 27.1 p. 100 de nos 1,000 commerces et services sont des magasins à rayons, suivis par des entreprises de services personnels et des magasins d'alimentation. Nous pouvons ajouter, monsieur le président, que la majorité des industries et entreprises commerciales de Jonquière sont d'implantation récente dont la propriété est autonome (i.e. aucune filiale). En termes d'emploi, j'aimerais vous situer davantage en mentionnant que l'Alcan emploie 7,050 employés, Price 2,000 employés et que l'ensemble de nos PME commerciales et de services emploient plus de 10,000 personnes. Ces industries et commerces ont dans l'ensemble moins de 50 travailleurs, à l'exception de deux multinationales. Il est intéressant de constater qu'environ une centaine de nos PME importent certaines matières premières ou produits finis de l'extérieur de la région et 38.7 p. 100 ne font aucune importation. Ce qui est un peu plus triste, nous nous sommes rendu compte lors de cette étude que nos industries exportent très peu. En effet, seulement 20 p. 100 de nos 200 PME exportent en dehors de la région. 80 p. 100 d'entres elles n'ont exporté aucun produit depuis les cinq dernières années. En termes

[*Traduction*]

under the development corporation to ensure greater cohesion and unity in a common objective, namely, that of job creation. We, the full-time employees, are at their disposal to help them with whatever measures they wish to implement to promote and sometimes create such development.

I would point out, Mr. Chairman, that this corporation is financed in large part bv a sizable grant from the municipal council, which, in my mind, reflects this desire to provide our citizens with all the resources necessary for the creation of new jobs. The members of our corporation and the provincial government also help to finance our organization. Allow me to add that this type of organization—there are over 100 in Quebec and more than 200 in Ontario—is an indispensable tool set up by people as a means of promoting the economic development of their area.

This summer, Mr. Chairman, we had the opportunity under a number of your programs to take an inventory of our municipality's industrial and commercial sectors. The purpose of this inventory was to help us direct and promote the development of new sectors and to meet the training requirements of our businesses in the areas of human resources, management and data processing. Our study identified more than 200 small manufacturing businesses in Jonquière. These businesses revolve around our three major industries, namely, Alcan Smelters and Chemicals Ltd, the Kénogami paper mill and the Jonquière board mill (Abitibi-Price). We noted that there are over 1,000 commercial and service establishments in Jonquière. We also determined that, broken down into the categories used elsewhere, 27.2 per cent of these firms are general contractors, 19.9 per cent are service enterprises, 13.1 per cent are retail sales outlets, 11.5 per cent manufacture products for industry, and 10.5 per cent sell industrial products. As regards the commercial aspect, we found that more than 27.1 per cent of our 1,000 businesses and services are retail stores, followed by personalized services firms and grocery stores. I might add, Mr. Chairman, that most of the industries and commercial enterprises in Jonquière have been recently established and are independently owned, that is, they are not subsidiaries. To give you a idea of our employment situation, I would note that Alcan employs 7,050 workers, Price has 2,000 employees, and our small commercial and service businesses employ over 10,000 people in all. Most of these industries and firms have less than 50 workers, with the exception of the two multinationals. It is interesting to note that approximately one hundred of our small businesses import some raw materials or finished products from outside our area, and that 38.7 per cent of them do not import at all. What is somewhat sadder, is that we realized during our study that our industries export very little. Indeed, only 20 per cent of our 200 small businesses export outside our area. Eighty per cent of them have not exported any products in the past five years. In terms of capital expenditures, we also determined during the study that their major capital expenditures woulds be

[*Text*]

d'investissement, nous avons aussi constaté lors de cette étude que les investissements majeurs se feront au niveau d'acquisition d'équipement, de machinerie et de l'expansion de leurs facilités.

• 1945

Ceci dit, qu'en est-il au niveau de la région et de la pertinence des programmes que nous connaissons.

La situation de l'emploi au Saguenay-Lac-St-Jean est semblable à celle que l'on retrouve dans la plupart des régions périphériques du Québec. En effet, pour toutes ces régions excepté la Côte-Nord, le taux relativement faible de création de nouveaux emplois de 1960 à 1975 a amené un déplacement particulièrement alarmant de la population de ces régions vers les centres urbanisés de Québec et Montréal, laissant transparaître un taux de chômage légèrement plus élevé que la moyenne québécoise. Depuis 1975, la situation économique du Québec s'est sensiblement modifiée et les régions urbaines de Québec et de Montréal suffisent à peine à résorber la croissance de leur population active refoulant *in extremis* les jeunes travailleurs vers leurs régions périphériques respectives. Cette situation se traduit par une augmentation de la population régionale et de la population active et une croissance plus rapide du taux de chômage des régions périphériques et de la région Saguenay-Lac-St-Jean.

Le faible taux de création d'emplois des deux dernières décennies de la région du Saguenay-Lac-St-Jean cache en outre de nombreuses informations qu'il serait donc de résumer. En effet, la structure des emplois a passablement changé au cours de ces années alors que les secteurs primaires et secondaires réduisaient leur niveau absolu d'emploi lequel était absorbé par le secteur tertiaire mais à un rythme inférieur à la moyenne québécoise. Ce processus dynamique de tertiarisation propre aux économies développées s'est effectué à une vitesse différente dans les régions périphériques libérant une quantité de main-d'œuvre qui est exclue à court et moyen terme du marché du travail.

Ces quelques remarques nous permettent de dire que les régions ressources et/ou périphériques ont un problème épineux de création d'emplois et non d'adaptation de la main-d'œuvre aux emplois disponibles; cette affirmation repose sur le fait que les nouveaux emplois provenant du secteur tertiaire implique une plus grande adaptabilité que ceux qui proviendront des secteurs primaire ou secondaire.

• 1950

Cette analyse ne met pas en cause la commission de l'emploi, mais devrait voir son mandat élargi pour tenir compte des actions à prendre pour créer de nouveaux emplois. Ce mandat élargi pourrait bien être également subordonné à une structure élargie qui permettrait la participation des représentants de la région afin de garantir ou d'assurer une meilleure coordination avec les objectifs propres aux régions.

Un volet de l'action qui pourrait être entreprise viserait à adopter un programme de création d'emplois semblables au programme communautaire du gouvernement du Québec OSE

[*Translation*]

made in purchasing equipment and machinery and in expanding their facilities.

I would now like to speak about our area and the relevance of the programs in which we have been involved.

The employment situation in the Saguenay-Lac-St-Jean area is similar to that in most peripheral regions in Quebec. Indeed, for all areas other than the North Shore, the relatively low rate of new job creation from 1960 to 1975 led to a particularly alarming migration of the population of these areas toward the urban centres of Quebec City and Montreal, making the unemployment rate slightly higher than the average for Quebec. Since 1975, the economic situation in Quebec has changed considerably; the Montreal and Quebec City urban areas have been barely able to absorb the growth in their labour force and have, *in extremis*, turned young workers back to their respective peripheral regions. This situation has given rise to an increase in regional populations and in the labour force and to a more rapid growth of the unemployment rate in the peripheral regions and the Saguenay-Lac-St-Jean area.

The low rate of job creation in the past two decades in the Saguenay-Lac-St-Jean area conceals a number of other facts which could be mentioned briefly here. The employment structure has changed considerably in these years; the primary and secondary sectors have reduced their absolute levels of employment, and these jobs have been absorbed by the tertiary sector, but at a slower rate than the average in Quebec. This dynamic growth process of the tertiary sector unique to developed economies has occurred at varying rates in the peripheral regions, and has left a portion of the labour force out of the labour market in the short and medium term.

Thus, we can say that the problem faced by resource and/or peripheral regions is that of job creation and not of manpower adaptation to available jobs; this observation is based on the fact that new jobs arising out of the tertiary sector require greater adaptability than do those stemming from the primary or secondary sectors.

This analysis does not call the employment commission into question, but rather, indicates that its mandate needs to be broadened to provide for action in creating new jobs. This broader mandate could also be implemented through an expanded structure which would allow for the participation of regional representatives to guarantee or ensure better co-ordination with the regions' own objectives.

One aspect of the action which could be taken would be to implement a job creation program similar to the Government of Quebec OSE community program, excluding the commu-

[*Texte*]

en excluant le volet communautaire et en l'appliquant à des individus, et ce, tant dans le secteur primaire ou secondaire que le domaine tertiaire. Il ne s'agit pas d'une réédition des programmes «Perspectives Jeunesse» ou «Canada au Travail», mais d'un programme qui, s'appuyant sur les projections du type d'emploi de l'an 2000, tiendrait compte de ces caractéristiques: travail généralement dans le secteur tertiaire, particulièrement spécialisé, rémunéré à forfait (même peut-être à salaire), exécuté à la maison, et commandé par la commission de l'emploi et de la formation professionnelle élargi ou soit soumis à ladite commission par l'individu. Le choix des travaux commandés ou soumis par les individus pourrait être effectué à partir des objectifs définis initialement par la commission, lesquels pourraient être reliés au caractère de formation du projet, à son innovation ou sa nouveauté et sa probabilité d'engendrer d'autres projets et au sens d'initiative des individus touchés par ce programme.

L'encadrement nécessaire pourrait être fourni par la commission via son personnel ou à tout autre organisme en mesure de superviser de tels travaux. L'avantage de ce programme est de privilégier le sens d'initiative des individus et est compatible avec les types d'emploi que l'on retrouvera généralisés en l'an 2000.

Nous ne sommes pas sans ignorer les conséquences et les implications d'un tel programme, mais il y aurait lieu d'analyser toutes ces répercussions. En définitive, il ne s'agit pas d'un projet particulièrement nouveau, mais tout simplement une reprise de la stratégie de l'emploi que la commission a retenue ou appliquée en 1974 à aujourd'hui, mais orienté plus vers le développement économique que social.

Merci.

Le président: Merci, monsieur Morrissette.

Alors, peut-être pourrions-nous commencer à poser nos questions. Monsieur Marceau, vous pouvez peut-être commencer.

M. Marceau: Merci, monsieur le président.

Je remercie la Société de développement industriel de Jonquière qui nous a reçus avec autant d'amabilité, autant de gentillesse avec le Conseil municipal et qui nous a présenté un aperçu du développement de la ville de Jonquière.

Je constate et je voudrais savoir si c'est intentionnellement que l'on a omis de mentionner le Centre des données fiscales et le Manège militaire, parce que ce sont des réalisations fédérales et que l'on ne voulait pas, disons, faire de peine aux amis du provincial.

M. Morrissette: Monsieur le vice-président, il faut dire que le Centre des données fiscales est en devenir, est en puissance présentement. Lors de notre étude, nous avons pu, lorsque nous sommes passés en face de l'édifice, arrêter et sonner et demander combien il y avait d'emplois créés; mais nous savons quand même d'après les perspectives, que nous aurons à ajouter à cette main-d'œuvre, nous ajouterons à Jonquière environ 1,000 emplois à ceux déjà existants, spécialisés et semi-spécialisés. D'autant plus que cela représente de 12 millions à 18 millions de dollars d'investissements à Jonquière, qui s'ajouteront à

[*Traduction*]

nity aspect and applying it to individuals, both in the primary or secondary sector and in the tertiary sector. This would not be a repetition of the "Opportunities for Youth" or "Canada Works" programs, but rather, the program would be based on the following projections for the type of work which will be performed in the year 2000: generally in the tertiary sector, highly specialized, paid at a fixed rate (perhaps even on a salary basis), performed at home, and sponsored by the expanded employment and occupational training commission or submitted to the said commission by the individual. The choice of sponsored projects or projects submitted by individuals could be based on objectives initially determined by the commission. Such objectives could relate to a project's ability to provide training, to its innovative and unique nature, to its likelihood to give rise to other projects, and to the sense of initiative of the individuals concerned.

The necessary training and supervision could be provided by the commission through its own staff or any other organization capable of supervising such projects. The advantages of such a program are that it would encourage individual initiative and that it is compatible with the types of employment which will be typical of the year 2000.

Although we are aware of the consequences and implications of such a program, it would be useful to analyse all its repercussions. In reality, this is not a particularly new proposal, but is merely a rehash of the employment strategy followed or applied by the commission since 1974, but focussing more on economic than social development.

Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Morrissette.

Now, we might begin to ask you our questions. Mr. Marceau, do you wish to start?

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

I would like to thank the Jonquière Industrial Development Society which, along with the municipal council, has so kindly welcomed us and given us an overview of the development of Jonquière.

I noticed and I would like to know if you intentionally neglected to mention the Taxation Data Centre and the armoury, because these are federal projects and you did not wish, shall I say, to offend our friends in the provincial government?

Mr. Morrissette: Mr. Vice-Chairman, it must be said that the Taxation Data Centre is under construction at present. During our study, we did go to the building and ask how many jobs had been created; but we know, nevertheless, according to forecasts, that we will need to add to the labour force; in Jonquière, we will need to add approximately 1,000 skilled and semi-skilled jobs to those which already exist. All the more so since this represents from $12 to $18 million in investments in Jonquière, which will be added to investments in the armoury, and which will alone create some fifty new jobs.

[*Text*]

celui du Manège militaire, et qui créera à lui seul une cinquantaine d'emplois.

• 1955

M. Marceau: Monsieur Morrissette, je disais cela en badinant, il va sans dire . . . Je voudrais savoir si vous croyez que le fédéral utilise suffisamment les organismes comme les vôtres, comme la Société de développement industriel de Jonquière? Est-ce que vous croyez que le fédéral devrait avoir une action accrue, fournir une aide accrue dans le domaine des organismes de votre style? Est-ce que vous croyez que ces organismes-là sont capables vraiment de créer des emplois? Ou estimez-vous que les centres de main-d'œuvre sont plus productifs dans ce domaine-là? J'aimerais avoir vos commentaires sur les perspectives d'avenir et peut-être vos recommandations sur la possibilité de créer des organismes de votre genre pour créer des emplois.

M. Morrissette: Monsieur le vice-président, il est évident qu'un organisme comme le nôtre, dont une centaine existent au Québec, et au-delà de 200 en Ontario, et il s'en installe graduellement dans les autres provinces, sont des moyens qui nous permettent d'atteindre deux buts importants: Le premier, celui de préparer une certaine main-d'œuvre, puisque nous recrutons en partie des étudiants pour les entreprises auxquelles ils pourront s'adapter dans le cadre d'une entreprise du milieu; deuxièmement, nous privilégions la formation de ces personnes grâce à du travail qu'ils ont à faire auprès d'entreprises locales, et les préparons mentalement, je dirais, à assumer une certaine responsabilité vis-à-vis d'eux-mêmes et vis-à-vis de l'entreprise de demain. Je dirais donc, monsieur le président, en dehors de certaines considérations de juridiction provinciale, que les programmes dont nous avons bénéficié nous ont grandement aidé à répondre à un vœu et à un besoin de la population et d'un organisme comme le nôtre, d'autant plus que nous étions à la disposition des hommes d'affaires et des entreprises pour leur commerce, leur industrie, et les aider à se développer davantage.

M. Marceau: Nous avons entendu des commentaires quelque fois, selon lesquels nos programmes de création d'emplois temporaires étaient de l'argent mal utilisé, et étaient une dilapidation des fonds du fédéral ou de l'argent des contribuables parce que ces programmes-là se terminaient un moment donné et n'avaient aucun impact réel sur la population. Est-ce que vous pourriez me faire vos commentaires sur les divers programmes que nous avons mis sur pied, même d'une façon temporaire, que ce soit *Canada au travail*, que ce soit *Jeunesse Canada au travail*? Est-ce que vous estimez que pour des organismes comme le vôtre, ces fonds-là ont été utiles? Est-ce que personnellement, avec l'expérience que vous avez, vous en recommandez le renouvellement ou l'abolition?

M. Morrisssette: Passant d'une *extrême à l'autre, de l'abolition* au renouvellement, je pense, monsieur le vice-président, que des programmes tels que nous les connaissons auraient avantage à être améliorés, et à être développés auprès des entreprises et auprès des organismes comme le nôtre. Il est regrettable qu'un des programmes que vous aviez mis sur pied, que votre gouvernement avait mis sur pied, soit celui de

[*Translation*]

Mr. Marceau: Of course, my comment was only in jest, Mr Morrissette . . . I would like to know whether you feel that the federal government is making sufficient use of organizations such as yours, such as the Jonquière Industrial Development Society? Do you believe that the federal government should be taking more action, should be providing organizations such as yours with greater assistance? Do you think that such organizations are truly capable of creating new jobs? Or do you think that manpower centres are more productive in this area? I would like to hear your comments on opportunities for the future, and perhaps your recommendations on the possibility of forming organizations such as yours to create new jobs.

Mr. Morrissette: Mr. Vice-Chairman, it is clear that organizations like ours, of which there are about one hundred in Quebec and over 200 in Ontario, and which are gradually appearing in the other provinces, are means which help us attain two important goals. Our first goal is that of preparing a labour force, in that we recruit some students for local firms and thereby enable them to familiarize themselves with local business; secondly, we help to train them through the work which they perform in these local firms, and we prepare them mentally, I might say, to assume some sort of responsibility for themselves and for the business world of tomorrow. I would thus say, Mr. Chairman, that outside of certain considerations which fall under provincial jurisdiction, the programs in which we have been involved have greatly helped us to fulfill a desire and a need on the part of the population and our organization, in that we have been available to businessmen and firms to help them in their businesses and industries, and to help them grow.

Mr. Marceau: We have heard people say, from time to time, that our temporary job creation programs were a poor use of money, that they were a waste of federal funds and of the taxpayers' money, because these programs ended at some time and did not have any real impact on the population. Could you give me your comments on the various programs which we have established, even the temporary ones, under either Canada Works or Young Canada Works? Do you think that these funds have been useful to organizations such as yours? Is it your opinion, with your experience, that these programs should be renewed or cancelled?

Mr. Morrissette: Going from one extreme to the other, from cancellation to renewal, I feel, Mr Vice-Chairman, that it would be worthwhile to improve the programs as we know them, and to expand them within businesses and within organizations like ours. It is unfortunate that one of the programs which you established, which your government established, the program whereby university graduates were integrated into the

[*Texte*]

l'intégration des jeunes universitaires au travail, n'ait pu se poursuivre, ou être utilisé davantage par nos entreprises et par un organisme comme le nôtre.

M. Marceau: Voulez-vous me donner plus de précisions sur ce programme-là?

M. Morrissette: C'est le «Programme des jeunes à l'intégration au travail», mis sur pied par le ministère de l'Industrie et du Commerce, et qui a dû être interrompu par un manque de fonds. C'était un des programmes qui nous aidait le plus!

• 2000

M. Marceau: Que faisait exactement ce programme?

M. Morrissette: C'était un programme qui permettait de recruter un jeune universitaire pour une période de 18 mois, ce qui permettait à l'entreprise de l'adapter sans coût social très important. Parce que le programme étant financé par le ministère de l'Industrie et du Commerce, les salaires étaient absorbés par le ministère et cela permettait à l'entreprise de bénéficier d'une main-d'œuvre spécialisée sans grands frais. Et ce programme-là a dû cesser pour des raisons budgétaires.

M. Marceau: Est-ce que cela s'apparentait au programme de crédit d'impôt?

M. Morrissette: Non, il était complètement indépendant . . . Complètement différent.

M. Marceau: Est-ce que c'était durant la période estivale?

M. Morrissette: Non, c'était un programme mis sur pied depuis un certain nombre d'années et qui a pris fin d'une façon assez subite. Et ici je vous livre un commentaire de nos PME en fait auprès de qui il était bien vu parce que encore une fois, former un jeune universitaire aujourd'hui prend deux ans avant que réellement il rapporte à l'entreprise. Et pendant cette période de 18 mois, l'entreprise pouvait bénéficier d'une connaissance universitaire, mais aussi, pouvait l'intégrer dans son milieu et lui donner de l'expérience, de la maturité au plan de l'entreprise.

M. Marceau: Vous avez parlé dans votre mémoire, tout particulièrement à la page 3 «du faible taux de création d'emplois des deux dernières décennies dans notre région.» Est-ce que vous croyez que ce faible taux est attribuable à l'absence d'industries secondaires? Nous avons des industries primaires, qui sont quand même assez florissantes, mais est-ce que vous ne croyez pas que le gouvernement fédéral a négligé les régions périphériques dans le domaine de la création d'industries secondaires, pour se concentrer dans les grands centres? Est-ce que vous pensez que cela serait une des raisons qui expliqueraient ce taux de chômage excessif que nous devons déplorer depuis toujours et encore actuellement?

M. Morrissette: Pour répondre à votre question, monsieur le vice-président, je dois dire qu'il y aurait certaines nuances à apporter en termes de création d'emplois, de la nécessité autant pour le gouvernement fédéral que pour les entreprises, de se décentraliser vers les régions périphériques, en dehors des régions de Montréal et de Québec ou des autres grands centres. Il est entendu que ce manque de croissance au niveau de l'emploi est dû à des phénomènes d'éducation, est dû à des phénomènes de culture, est dû à des phénomènes de stabilité

[*Traduction*]

labour market, was not able to continue or to be put to better use by our businesses and by an organization like ours.

Mr. Marceau: Could you give me more details about this program?

Mr. Morrissette: It was the program whereby young people were integrated into the labour market, established by the Department of Industry, Trade and Commerce, and which had to be cancelled because of a lack of funds. It was one of the programs which we found the most helpful.

Mr. Marceau: What exactly was this program?

Mr. Morrissette: It was a program whereby a university graduate was hired for a period of 18 months, which enabled the business to familiarize him with its operations at a relatively low social cost. Because the program was financed by the Department of Industry, Trade and Commerce, the wages were absorbed by the Department, and this enabled the business to make use of skilled labour without incurring high costs. And this program was cancelled for budgetary reasons.

Mr. Marceau: Was it related to the tax-credit program?

Mr. Morrissette: No, it was completely separate . . . completely different.

Mr. Marceau: Was it a summer program?

Mr. Morrissette: No, it was a program which was established a number of years ago and which ended rather abruptly. And here I am speaking on behalf of our small businesses, with whom the program was popular because, once again, it takes two years today to train a university graduate before he really contributes to a business. And during these 18 months, the business may benefit from his university training, while acquainting him with his work environment and helping him to acquire experience and maturity within the business.

Mr. Marceau: You spoke in your brief, specifically on page 3, of "the low rate of job creation in the past two decades in our area". Do you think that this low rate results from a lack of secondary industries? We have primary industries, which are nonetheless flourishing, but do you not think that the federal government has neglected the peripheral regions with respect to the creation of secondary industries, and has concentrated in the large centres? Do you think that this might be one reason for the high unemployment rate which has plagued us in the past and continues today?

Mr. Morrissette: To answer your question, Mr. Vice-Chairman, I must say that there are certain changes which could be made with respect to job creation, on the part of both the federal government and businesses; they need to decentralize into the peripheral regions, out of the Montreal and Quebec City areas and the other large centres. It is true that this lack of growth in employment results from educational phenomena, from cultural phenomena and from phenomena related to the stability of our limited markets for some of our businesses.

[*Text*]

de nos marchés limités pour certaines de nos entreprises. Mais, il est aussi entendu, que le gouvernement fédéral tout en continuant d'investir dans la région de la capitale nationale, les régions périphériques n'ont pu bénéficier des sommes d'argent qui étaient investies à Ottawa. Et évidemment que cela a eu pour effet de restreindre la croissance de l'emploi dans les régions comme la nôtre. Mais il est bon, après ces deux décennies-là, de constater que la volonté politique a fait que ces régions périphériques puissent bénéficier de la décentralisation gouvernementale, si l'on pense aux investissements qui seront faits à Sudbury, ici à Jonquière, à Shawinigan, à Matane et qui seront aussi faits dans d'autres provinces du Canada. Cela va permettre une croissance, limitée quand même, des emplois dans ces régions-là. Et cette décentralisation-là a eu aussi pour effet d'augmenter le revenu disponible dans l'ensemble de ces régions, et de faire bénéficier, je pense que cela est important, de faire bénéficier les autres employés ou les autres entreprises d'une expérience et d'un *know-how* qui étaient réservés à certaines régions privilégiés du pays.

[*Translation*]

However, it is also true that, because the federal governme has continued to invest in the National Capital Region, t peripheral regions have been unable to benefit from the mon invested in Ottawa. And, obviously, the result has been slow growth in employment in areas like ours. It is good to kno however, that now, after these two decades, political resol has enabled these peripheral regions to benefit from gover ment decentralization, as is evidenced by the capital expend tures to be made in Sudbury, here in Jonquière, in Shawin gan, in Matane and in other Canadian provinces. Thes projects will spark growth, albeit limited, in employment i these regions. Other effects of decentralization have been t increase disposable income in all these regions and, somethin which I feel is important, to provide other employees and othe businesses with experience and know-how which were onc confined to certain privileged areas of the country.

• 2005

M. Marceau: Est-ce que vous êtes d'avis, monsieur Morrissette, que les politiques fédérales sont suffisantes pour répondre aux besoins de régions périphériques comme les nôtres? On nous a fait certains commentaires quelque fois à savoir que les politiques fédérales manquaient de souplesse, que l'on considérait l'ensemble du pays comme étant un peu un tout avec certaines variantes, mais d'une façon générale, avec des thèmes généraux. Est-ce que vous croyez que les politiques fédérales font preuve de suffisamment de soupless et d'adaptation? Est-ce que nous ne devrions pas à un certain moment, pour démontrer une compréhension de ce qui se passe dans les diverses régions avoir des politiques qui permettent une application beaucoup plus souple sur le plan régional? Est-ce que vous ne pensez pas que nos politiques sont trop générales, sont trop nationales et manquent d'adaptation réelle pour nos régions, et que ce manque de souplesse-là empêche la création d'emploi? Parce que la création d'emploi se fait différemment à travers le pays. Est-ce que vous croyez qu'il y aurait une amélioration à apporter au domaine des politiques fédérales pour les rendre plus adaptées aux besoins des régions?

Mr. Marceau: Do you believe, Mr. Morrissette, that federa policies are adequate to meet the needs of peripheral region such as ours? We have been told, from time to time, tha federal policies lacked flexibility, that the entire country wa looked at as a whole, with some variations, but in a genera way, with general themes. Do you think that federal policie are sufficiently flexible and adaptable? Do you not think that at some point, we should show an understanding of what i happening in the various regions by adopting policies whic are much more flexible at the regional level? Do you not thin that our policies are too general, too much on a national basi and lack real adaptability to our regions, and that this lack o flexibility hinders job creation? Because jobs are created ir different ways across the country. Do you think that improve ments should be made in federal policies to better adapt them to regional needs?

M. Morrissette: Ce que nous souhaiterions, monsieur le vice-président, ça serait ... Nous avons été à la première phase, je pense, dans l'aspect de décentralisation. Il reste, pour le gouvernement fédéral et les autres gouvernements qui veulent tenter l'expérience, de «dérégionaliser» aussi leurs effectifs, leur pouvoir de décision au niveau des régions. Il est clair que lorsque vous avez 200 ou 300 planificateurs qui élaborent les programmes de main-d'œuvre, à partir d'un même endroit, dans le même bureau, et qui parlent de mêmes programmes, de mêmes problèmes, ils ne sont pas sensibilisés aux problèmes que nous vivons dans les régions. Ils ne peuvent pas comprendre, ils ne peuvent pas être sensibilisés aussi facilement que les hommes d'affaires qui vivent les problèmes journaliers, et ils ne peuvent pas être aussi sensibilisés que nos universitaires qui sont près de nos hommes d'affaires, qui sont près de nos entreprises ... Nous avons des fonctionnaires dans les régions

Mr. Morrissette: What we would like to see, Mr. Vice-Chairman, would be ... We have been in the first phase, I think, of decentralization. What remains, is for the federal government and other governments wishing to adopt this approach, to regionalize their staff and their decision-making powers. It is obvious that when you have two or three hundred planners formulating manpower programs, from the same place, in the same office, and talking about the same programs, the same problems, they are not going to be aware of the problems we face in the regions. They cannot understand, they cannot be as readily aware as the businessmen who face these problems daily, and they cannot be as aware as the university graduates who are close to our businessmen and our firms ... We have government officials in the regions who must always refer to headquarters before applying and adapting their policies at the regional level. And, Mr. Vice-Chair-

[*Texte*]

qui doivent toujours se référer au pouvoir central avant d'appliquer et d'adapter leurs politiques au niveau régional. Et monsieur le vice-président, c'est pour cela que dans la deuxième partie de mon rapport j'ai suggéré de démocratiser davantage vos institutions et d'augmenter la participation des hommes du milieu, parce que ce sont quand même eux qui sentent les besoins, qui vivent les problèmes de leurs entreprises.

M. Marceau: Ma dernière question pour ma première intervention, monsieur le président, est la suivante. Est-ce que vous sentez que vous seriez prêts, comme organisme, à jouer un rôle d'intermédiaire entre la population et le gouvernement, de manière à être un organisme d'information et de promotion de la création d'emplois? Ce que je veux vous demander, c'est ceci: Coryez-vous qu'il serait souhaitable, qu'au lieu de créer d'en haut des emplois, d'une façon générale, il ne serait pas préférable d'utiliser les organismes du milieu, tel que le vôtre, qui pourraient informer le fédéral des besoins du milieu? Autrement dit, seriez-vous prêt à être l'intermédiaire que l'on pourrait utiliser pour créer des emplois dans le milieu? Est-ce que vous ne pensez pas que le fédéral à un certain moment crée des emplois d'une façon générale mais sans tenir compte des besoins du milieu, et que vous pourriez être cet organisme intermédiaire-là qui pourrait transmettre aux autorités fédérales les besoins du milieu? Car c'est que nous cherchons, et jusqu'ici je pense que nous n'avons pas été très heureux au gouvernement fédéral, dans ce domaine. On voudrait améliorer ça. Est-ce que vous pensez que ce serait une façon d'améliorer la situation en utilisant des corps intermédiaires comme le vôtre?

• 2010

M. Morrissette: Idéalement, je pense bien qu'il serait toujours possible d'utiliser les organismes comme le mien et ceux qui existent aussi au niveau de la région, pour informer le gouvernement fédéral de certains besoins au sujet de la main-d'œuvre. Mais il ne faut quand même pas oublier que nos entreprises et surtout nos multinationales sont aussi bien préparées ou veulent se préparer à vous informer de ce dont elles ont aussi besoin, en termes de main-d'œuvre.

Ce que je voudrais à nouveau dire monsieur le vice-président, c'est ceci: Il faut libéraliser ou démocratiser la Commission de l'emploi dans les régions. Au lieu que de faire le travail un peu en vase clos, j'aimerais, si cela était possible, que les organsimes comme le nôtre soient représentés au même titre que certains hommes d'affaires, au niveau de la Commission pour permettre une plus grande prise de conscience de nos besoins de formation dans les régions.

M. Marceau: Merci, monsieur Morrissette.

Le président: Maintenant, je donne la parole à M. John McDermid, and since Mr. McDermid is likely to put his questions in English, nous avons la traduction simultanée et si vous en avez besoin vous pouvez l'utiliser. Vous pouvez cependant répondre dans votre langue. John . . .

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. May I first, before I start asking questions, thank the municipality of Jonquière, its aldermen and its people from the industrial

[*Traduction*]

man, it is for this reason that I suggested, in the second part of my brief, that your institutions should be made more democratic and that more local people should be involved, because it is, after all, these people who feel the needs, who live with the problems faced by their businesses.

Mr. Marceau: My final question for the moment, Mr. Chairman, is the following: do you feel that you are prepared, as an organization, to act as an intermediary between the population and the government, to serve as a job-creation promotion and information organization? What I am asking is whether you believe that it would be preferable, instead of creating jobs from on high, to use local organizations like yours, which would be able to inform the federal government of local needs? In other words, would you be prepared to act as in intermediary which could be used to create local jobs? Do you not think that the federal government sometimes creates jobs in a general way, without taking local needs into account, and that you could be this intermediary organization which could relate local needs to the federal authorities? Because that's what we're trying to do, and I think that up to now the federal government hasn't been too pleased with respect to this area. We would like to improve matters. Do you think that using intermediary organizations like yours would improve the situation?

Mr. Morrissette: Ideally, I do think it would always be possible to use organizations like mine and those which exist at the regional level to inform the federal government of certain needs relating to manpower. But we must not forget either that our industries and businesses, and especially our multinational companies, are just as prepared, or would like to prepare themselves, to inform you of their needs in terms of manpower.

What I would like to say once again, Mr. Vice-Chairman, is that the Employment Commission must be made more liberal or more democratic in the regions. Rather than see them work in a certain degree of isolation, I would like, if possible, to see organizations like ours represented in the same way as certain businessmen, at the Commission level, in order to allow a greater awareness of our training requirements in the regions.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Morrissette.

The Chairman: Now, I will give the floor to Mr. John McDermid, and since Mr. McDermid is likely to put his questions in English, we have simultaneous interpretation and if you need it you may use it. But you may reply in our own language. John . . .

M. McDermid: Merci, monsieur le président. Puis-je d'abord, avant de commencer à poser des questions, remercier la municipalité de Jonquière, ses magistrats et les membres de

[*Text*]

development society and those others who have played host to us this afternoon and early this evening for showing such kind hospitality. I have thoroughly enjoyed myself so far, and I am looking forward to the rest of this evening and tomorrow as well.

I have been in this area once before. I was up for the Chicoutimi winter carnival and had my first experience with caribou. I might add it has been my last experience with caribou as well. It is a pleasure to be here and I hope to return many times.

May I start off by saying how familiar I am with the problems in this area because, having worked with the Ministry of Industry and Tourism in the Province of Ontario for four years, we have much the same problem in northern Ontario, that is the isolation of Sudbury, Sault Ste. Marie, North Bay and Timmins, and so on, which tend to be one or two industry towns, so I share your concern and I understand your concern. One of the problems in this country, of course, is geography and I get the feeling that maybe we are looking, in this particular area, to the federal government to supply secondary industry. Is that what I am to understand from part of the representation, Mr. Morrissette?

M. Morrissette: Dans un premier temps, je pense que le message a été bien compris; que le gouvernement fédéral a quand même dans son budget prévu la participation de l'ensemble des individus d'une région, d'une province ou d'un pays, et qu'il doit aussi avoir une politique de redistribution du revenu dans la masse, si vous voulez, et dans des régions comme la nôtre l'apport économique que le gouvernement fédéral pourrait apporter serait grandement apprécié. Et ce n'est pas seulement l'aspect salaire comme tel, c'est aussi l'aspect connaissances et du know-how que l'entreprise ou la décentralisation peut apporter à des régions comme la nôtre. Je pense que dans un premier temps, le message a été bien compris. Il est entendu aussi, qu'il ne faut pas compter uniquement sur le gouvernement fédéral comme certaines régions, en particulier celle d'Ottawa. Car lorsque le pouvoir politique a décidé de décentraliser vers Hull et d'autres régions, cela a pris cinq ans, à Ottawa, avant de s'en remettre. Mais nous ne sommes pas encore rendus là dans nos régions. Je pense qu'il y a une volonté de la part des gens du milieu, de se reconnaître à quelque identité que ce soit, qu'elle soit provinciale ou municipale, ou fédérale . . . Et ce n'est certainement pas très glorieux de se retrouver au bureau de l'assurance-chômage, quand on est Canadiens. Il y a d'utres activités, d'autres domaines ou d'autres programmes où il serait avantageux et heureux de se voir également. Et je parle entre autres de la deuxième phase. J'espère que la deuxième phase de votre décentralisation va toucher les sociétés de la Couronne qui sont installées en majorité à Ottawa.

• 2015

Mr. McDermid: Do you think in order to attract secondary industry to areas that are not major urban centres—I happen to come from a major urban centre and know how easy it is to attract industry to my area because I have an international

[*Translation*]

la Société de développement industriel ainsi que ceux qui no ont reçus si aimablement cet après-midi et en début de soiré Je n'ai pas eu à me plaindre jusqu'à maintenant, et atten avec plaisir le reste de cette soirée et la journée de demain.

Je suis déjà venu dans cette région. J'étais ici pour carnaval d'hiver de Chicoutimi et à cette occasion j'ai mang pour la première fois du caribou. Puis-je aussi ajouter que c fut la seule fois. C'est un plaisir d'être parmi vous et j'espèr revenir.

J'aimerais commencer en disant que je connais bien l problèmes de cette région ayant eu l'occasion de travailler ave le ministère de l'Industrie et du Tourisme de l'Ontario pendar quatre ans; le même genre de problèmes se pose dans le nor de l'Ontario, à savoir l'isolement de villes comme Sudbury Sault Ste. Marie, North Bay, Timmins, etc., qui ont tendanc à être des villes industrielles; aussi je partage vos inquiétude et je comprends vos problèmes. L'un d'entre eux est, bien sûr la situation géographique et j'ai l'impression que, peut-être nous nous tournons vers le gouvernement fédéral, dans cett région particulière, afin d'approvisionner l'industrie secon daire. Est-ce bien ce que je dois comprendre d'après votr exposé, monsieur Morrissette?

Mr. Morrissette: To start with, I think the message ha been fully understood, and that in its budget the federa government has in fact made provisions for the participation o all the people of a region, province or country. I think that i must also have a policy of redistributing revenue among th masses, as it were; in regions like ours, the economic contribution which the federal government could make would b greatly appreciated. And it's not only with respect to revenue as such, but also in terms of knowledge and know-how that industrial growth or decentralization could contribute to areas like ours. I believe the message has been fully understood to begin with. Of course we also know that we cannot count solely on the federal government as do certain areas such as that of Ottawa, in particular. Because it has taken Ottawa five years to recover from the decision by political powers to decentralize and move to Hull and other areas. But our regions have not yet reached that point. I think that there is a desire on the part of local people to identify with one level or another, whether it be provincial or municipal or federal . . . And it certainly does not give people a sense of pride to find themselves at the unemployment insurance office,when they're Canadians. There are other activities, other fields and other programs in which it would be preferable and worthwhile to get involved, too. And I am talking about the second phase, among other things. I hope that the second phase of your decentralization will involve Crown corporations, most of which are located in Ottawa.

M. McDermid: Pensez-vous que pour attirer l'industrie secondaire dans des régions qui ne sont pas d'importants centres urbains—il se trouve que je viens d'une grande ville et je sais comme il est facile d'attirer l'industrie dans ma région

[*Texte*]

airport there; I have a major seaport not too far away; I have all kinds of transportation—do you think special tax incentives, both provincial and federal, should be allowed?

We see this in the United States all the time. The various states can allow special incentives to attract industry to their states and Canada recently competed with, I believe, Ohio on the Ford situation. Do you think areas such as northern Quebec away from major urban centres, northern Ontario and northern Canada, should have a special type of incentive so that it will make it worth while? Because, let us face it, if I were a manufacturer I am going to set up where I am going to make the best buck as close to the market as I can, and it is all geography.

If I can see my way clear to coming to an area such as Jonquière or Chicoutimi because there is an incentive there that suddenly makes my industry viable and I can still make a good dollar, although I may have to spend a little extra in shipping my product out, this is the place I want to settle. Do you think that type of thing should be looked at by the federal government, taking into consideration the budget is coming down Tuesday? Too late, too late!

M. Morrissette: Monsieur McDermid, vous posez le problème de façon à ce que je doive poser un jugement sur la nécessité d'avoir créer en 1968-1969 le ministère de l'Expansion économique régionale, et il n'a pas encore été prouvé que les bénéfices accordés aux entreprises par cette loi des subsides aux entreprises, ait été négatif dans l'établissement de nouvelles entreprises au niveau des régions. Il n'en demeure pas moins toutefois, que les entreprises s'installent dans des régions, premièrement, en fonction du facteur marchés, elles s'établissent là où le marché est le plus proche. Et le deuxième facteur ce sont les ressources. A partir de là, nous pouvons conclure, nous pouvons déduire n'importe quoi... ce qui devrait nous permettre de favoriser la localisation de certaines entreprises, au niveau des régions. En résumé, les subventions ou les bénéfices obtenus grâce par la Loi sur l'impôt, ou ces choses-là, sont des incitations mais ne représentent pas quand même les deux facteurs importants au niveau de la localisation. C'est une aide, et je pense que si vous posez cette question à mes suivants, ils répondront probablement que les facteurs «marchés» et «ressources naturelles» sont les facteurs principaux de localisation.

• 2020

Toutefois, je dirais quand même que pour nos PME, notre petite entreprise, nous avons eu l'occasion au cours des deux derniers mois de faire bénéficier nos entreprises de Jonquière de deux subventions importantes par l'entremise de la Loi sur les subventions. Et j'avoue très honnêtement que, sans ces subventions, sans cette aide, il aurait été difficile pour nos entreprises de démarrer, de se rénover, de se moderniser, puis d'attaquer le marché de l'exportation.

Mr. McDermid: All right, let me just take a couple of different tacks. Have you done any cataloguing whatever on the specific skills that will be required in this area in the next

[*Traduction*]

parce qu'il y a un aéroport international, un port maritime pas très loin et toutes sortes de moyens de transports—pensez-vous que des incitations fiscales, à la fois provinciales et fédérales devraient être permises?

C'est ce qui se passe aux États-Unis. Les états peuvent permettre des incitations fiscales spéciales pour attirer l'industrie dans leurs états et récemment le Canada a, je crois, fait concurrence à l'Ohio dans l'affaire Ford. Pensez-vous que des régions comme le nord du Québec, loin de centres urbains importants, le nord de l'Ontario et le nord du Canada devraient bénéficier d'incitations fiscales spéciales pour que cela vaille la peine de venir s'y installer? Parce que, si on regarde bien la situation, si j'étais un industriel, je m'installerais là où ça va marcher le mieux, aussi près du marché que possible, et tout ça est une question de géographie.

Si je m'installe dans une région comme Jonquière ou Chicoutimi parce que je peux bénéficier d'incitations fiscales, d'un seul coup mon industrie devient rentable et je peux gagner de l'argent, même s'il faut dépenser un peu plus pour expédier mon produit, c'est l'endroit où je veux m'installer. Pensez-vous que le gouvernement fédéral devrait s'occuper de ce type de problème, le budget étant présenté mardi? Trop tard, trop tard!

Mr. Morrissette: Mr. McDermid, you are putting the problem in such a manner as to compel me to pass judgment on the need for having created the Department of Regional Economic Expansion in 1968-69, and it has not yet been proven that the advantages afforded to the industry by this legislation concerning incentives to industry have had a negative effect on the establishment of new industries and businesses at the regional level. It is true, nevertheless, that the first factor determining where industry locates is the market; industries locate as close to their markets as they can. And the second factor is resources. Given these factors, we may conclude, we may deduct whatever we like . . . which should allow us to encourage some businesses and industries to be located at the regional level. To sum up, grants or incentives obtained under the Income Tax Act and such things are incentives but do not really represent the two major factors involved in locating. They do help, but I think that if you ask this question of those who speak after me, they will probably tell you that markets and natural resources are the major factors in determining location.

However, I will say that as far as our small businesses are concerned, we have had the opportunity over the last two months to help Jonquière businesses through two major grants under the Regional Development Incentives Act. And quite frankly, I must admit that without these grants, without this help, it would have been difficult for our businesses to get off the ground, update themselves, modernize and then enter the export market.

M. McDermid: Bon, prenons deux faits différents: avez-vous fait l'inventaire des domaines de spécialisation qui seront nécessaires dans cette région dans les dix années à venir, et si

[*Text*]

10 years and if you have, can you fill these locally with the young people and the expertise that is available in this area?

M. Morrissette: De peur de me tromper, monsieur McDermid, je dirais que nous n'avons pas fait d'étude spécialisée dans ce domaine. Mais ceux qui me succéderont auront certainement une réponse beaucoup plus adéquate à vous donner que celle que je pourrais faire. Toutefois, lors de notre étude, nous avons quand même décelé des besoins de formation spécifiques auprès de nos entreprises, parce que ce sont les propriétaires de ces entreprises-là qui nous ont indiqué la formation qui sera nécessaire, autant pour eux que pour leurs employés dans les années à venir. Il y a trois domaines principaux qui ressortent: celui de la gestion management, celui de l'électronique computer, ou de l'informatique, et celui des ressources humaines.

Ce sont les besoins qui ont été exprimés par nos industriels, nos commerçants au niveau de la formation. Et je ne voudrais pas m'avancer en ce qui concerne les types d'emplois requis pour les prochaines années.

Mr. McDermid: How closely does the society work with the local educational bases, such as the colleges, the universities, the high schools in, say, organizing curriculum for the skills that are required in the area?

• 2025

Mr. Morrissette: In a sense we work very closely with them too, because some of our members are within the educational system. Ils sont en mesure de percevoir les besoins de nos entreprises d'une certaine façon . . . C'est relatif. Nous avons quand même tenté certaines expériences avec le monde de l'éducation. La question que nous en arrivons à nous poser, c'est à savoir le système éducationnel existe pour lui-même pour les entreprises, ou pour la population. Cela, je pense que c'est une question qui n'est pas résolue, qui n'est pas réglée.

On se posera encore la question . . . Il est évident, et il est souhaitable, que nos collèges communautaires et que nos universités soient beaucoup plus près de la population et des entreprises. C'est pour cette raison que nous avons proposé, dans le rapport, que la Commission de l'emploi soit démocratisée, soit élargie afin de permettre au monde de l'éducation, aux propriétaires d'entreprises et aux fonctionnaires de se parler des besoins futurs d'une façon permanente et non pas à titre sporadique sur les cas spécifiques ou des cas particuliers comme cela se produit présentement.

M. McDermid: Merci, monsieur Morrissette.

Le président: Monsieur Morrissette, pourriez-vous nous donner, si c'est possible, un profil du chômage dans votre région, c'est-à-dire, en termes générales, l'âge de vos chômeurs, masculins ou féminins, leur taux d'éducation, ceux ayant un métier ou sans métier? Avez-vous ce profil?

M. Morrissette: Non nous n'avons pas ce profil.

Le président: Parce que, comme vous savez, nous nous intéressons aux relations entre l'éducation, l'éducation technique et le chômage. La situation, au Canada et aussi au Québec, c'est qu'on a un grand nombre de personnes sans éducation technique en chômage, mais il y a aussi des gens

[*Translation*]

vous l'avez fait, pouvez-vous répondre à cette demande ave des jeunes de la région?

Mr. Morrissette: I do not wish to make a mistake, Mr McDermid, so I will say that we have not yet carried out specialized study in this field. But those who speak after m will surely be able to give you a much more satisfactor answer than I can. However, in the course of our study, we di identify specific training requirements among our businesses since it was the owners of these firms who told us wha training would be necessary, for themselves as well as for thei employees, in the coming years. There are three main area which stand out: management, electronics (i.e. computers) o data processing, and human resources.

There were the needs expressed by representatives of ou business as far as training is concerned. And I would not wan to hazard a guess as to what kind of jobs will be required ir the coming years.

M. McDermid: Est-ce que les membres du système d'enseignement local, comme les collèges, les universités, les écoles secondaires et ceux qui doivent organiser des programmes de formation coopérent pour répondre à la demande dans cette région?

M. Morrissette: Dans un sens, nous travaillons étroitement avec eux, parce que certains de nos membres font partie du système d'enseignement. They are in a position to know what our businesses need in a certain respect . . . It is relative. We have tried some experiments with the field of education, though. The question which we end up asking ourselves in whether the educational system exists for its own sake, for the business world, or for the people. I don't think that this question has been resolved or answered.

We will go on asking ourselves this question . . . Clearly, it would be preferable to see our community colleges and universities working much more closely with the population and the business world. That is why we have recommended in our report that the Employment Commission be made more democratic and that it be expanded in order to allow educators, owners of businesses, and public servants to talk to each other about future needs on an ongoing basis and not sporadically with regard to specific or individual cases as is the practice at present.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Morrissette.

The Chairman: Mr. Morrissette, could you, if possible, give us a profile of unemployment in your region, in other words, general data concerning age, sex and ecudational level among your unemployment and whether they are skilled or unskilled? Do you have such a profile?

Mr. Morrissette: No, we do not have such a profile.

Mr. Chairman: Because, as you know, we are interested in the relationship between education, technical training, and unemployment. The situation as it now stands in Canada and also in Quebec, is that a large number of people without technical training are unemployed; however there are also

[*Texte*]

avec des métiers, mais des métiers qui ne sont pas recherchés actuellement dans la communauté, pour quelque raison.

Pour planifier proprement, on doit avoir ces faits, Peut-être qu'on pourra les obtenir ailleurs.

Je trouve votre suggestion de la page 4, concernant une Commission d'emploi avec un mandat élargi, très intéressante. Nous avons déjà reçu des suggestions dans le même sens. Pouvez-vous dire quelles sont vos relations, maintenant, avec la Commission de l'emploi et de l'immigration, ici dans la région?

Si je comprends bien, il y a un bureau à Chicoutimi, mais pas à Jonquière. Est-ce que votre société a de bonnes relations avec la Commission de l'emploi et de l'immigration? Utilisez-vous ses services?

M. Morrissette: Monsieur le président, je vais essayer de répondre à votre première question concernant le taux de chômage au niveau de notre secteur et de la région.

Il est évident que cela demeure une de nos préoccupations, le fait de savoir un peu ce qui se passe au niveau de l'emploi un peu plus spécialisé, et du chômage technique aussi. Mais disons en résume que notre taux de chômage oscille entre 10 et 14 p. 100.

Le phénomène nouveau qui s'en vient sera certainement le retour des femmes à l'entreprise ou au travail. Nous sommes un peu privilégiés dans ce sens-là, parce qu'en même temps que les appréhensions commencent à se créer, nous serons, par l'entremise du centre de données fiscales, en mesure d'y répondre, non pas 100 p. 100, mais d'une certaine façon.

• 2030

Parce que 1,000 emplois, dont 90 p. 100 seront occupés par des femmes, cela veut dire qu'une certaine partie de la main-d'œuvre féminine sera employée au niveau de la région.

Quant à un exposé plus définitif en réponse à votre première question, je pense que mes successeurs seront en mesure de vous informer sur ce point-là.

Le président: Très bien.

M. Morrissette: En ce qui concerne nos relations avec la commission d'emploi, en termes d'aide et de participation aux programmes gouvernementaux, nous pouvons dire que nos relations sont assez bonnes, tant au téléphone que sur papier.

Maintenant, il est assez rare, quand même, . . . En fait, ce n'est jamais arrivé que des représentants de la commission viennent nous visiter pour savoir si nous avions certains commentaires à faire au niveau des emplois futurs, au niveau de la demande d'emplois.

La raison en est peut-être que nous sommes un peu petits. Mais c'est pour cette raison que nous avons pensé, au niveau de la région, de vous suggérer de démocratiser cette commission et de permettre aux personnes de chez nous de participer à l'élaboration des politiques régionales, quitte à ce que le bureau central d'Ottawa délimite les critères d'administration ou d'applicabilité.

[*Traduction*]

people who are skilled, but who have trades which are not sought after at the moment in the community, for one reason or another.

If we are to plan properly, we must have this information . . . Perhaps we could obtain it elsewhere.

I find your suggestion on Page 4, concerning an Employment Commission with a broader mandate, to be very interesting. We have already received similar suggestions. Can you tell us what your connection with the Employment and Immigration Commission is at the present time, here in this area?

If I am not mistaken, there is an office in Chicoutimi, but not in Jonquière. Does your society have a good rapport with the Employment and Immigration Commission? Do you use its services?

Mr. Morissette: Mr. Chairman, I shall try to answer your first question concerning the rate of unemployment in our sector and in the region.

Of course, we continue to be preoccupied with finding out what is going on in terms of slightly more specialized jobs and in terms of unemployment among technically trained workers as well. But let me say on the whole that our unemployment rate fluctuates between 10 and 14 per cent.

The new phenomenon on the horizon is certainly the return of women to business or to work. We are somewhat privileged in that sense, for although apprehensions are beginning to appear, we will be in a position to respond, through the Taxation Data Centre, not 100 per cent, but to a certain extent.

Because 1,000 jobs, 90 per cent of which will be filled by women, will mean that a certain portion of the female labour force will be employed locally.

As for a more definitive profile in answer to your first question, I think that those who speak after me will be in a position to inform you on that point.

The Chairman: Fine.

Mr. Morrissette: With regard to our rapport with the Employment Commission in terms of assistance and participation in government programs, we can say that our rapport is quite good, both over the telephone and on paper.

Now, it is quite rare, though . . . In fact, Commission representatives have never come to visit us to find out whether we had any remarks to make with respect to future jobs, with respect to the demand for jobs.

Perhaps the reason is that we are rather small. But that is why we thought, at the regional level, of suggesting that you make this commission more democratic and allow local people to participate in the development of regional policies, even with the headquarters in Ottawa establishing the criteria for administration or applicability.

[*Text*]

Le président: Maintenant, il y a au moins deux autres ministères fédéraux qui ont une politique de création d'emplois. Je parle de MEER et du ministère, dans les années récentes, des Approvisionnements et Services, qui ont maintenant une politique qui vise à décentraliser les achats gouvernementaux et les services.

Pouvez-vous me donner votre opinion concernant l'efficacité de ces programmes? Dans cette région, est-ce qu'ils ont vraiment créé des emplois, MEER et Approvisionnements et Services, par leur politique?

M. Morrissette: En ce qui concerne le premier ministère, le ministère de l'Expansion économique régionale, il m'est difficile de parler contre, parce que je suis un de ceux qui ont participé à sa création. Je pense qu'il a une vocation à jouer au niveau des entreprises, de nos PME. Comme je le disais à M. McDermid, nous avons, au cours des deux derniers mois, par l'entremise du ministère de l'Expansion économique régionale et de notre corporation, facilité la venue de deux nouvelles entreprises chez nous, grâce aux bénéfices, grâce aux programmes qui sont mis de l'avant par le MEER.

Alors, sans cette aide à la création d'emplois, nous aurions difficilement pu passer au travers. Toutefois, il y aurait lieu, encore là, que ce ministère, . . . Nous apprécions sa décentralisation, mais nous apprécierions aussi maintenant une plus grande délégation au niveau de la région en termes de dossiers, en termes d'études et de recommandations.

Chaque fois que nous traitons d'un dossier important, nous devons passer, non pas par Québec, mais par Montréal. Nous aimerions que ce pouvoir d'étude parte, non pas de Montréal, mais qu'il soit installé au niveau de chacune des régions.

Je dois reconnaître aussi que le ministère fait des efforts pour s'approcher davantage des industriels, mais je crois aussi comprendre que «passer» au Conseil du Trésor, ce n'est pas non plus facile.

Le président: Merci. Alors, c'est tout pour moi, mais M. Guertin a une courte question. Monsieur Guertin.

M. Jean-Aimé Guertin (recherchiste): J'ai seulement une courte question concernant une affirmation que vous faites à la page 3, où vous dites:

> . . . la structure des emplois a passablement changé au cours de ces années . . .

je crois que vous référez aux années 1960-1975,

> . . . alors que les secteurs primaires et secondaires réduisaient leur niveau absolu d'emploi.

• 2035

Cette affirmation me pose des problèmes en ce sens que je constate que, pour la division de recensement Jonquière-Chicoutimi, la création d'emplois dans le secteur manufacturier, donc secondaire, a augmenté de 15 p. 100 au cours des années 1972-1977, donc au cours de ces cinq années-là, comparativement à une décroissance pour l'ensemble du Québec et une augmentation très légère pour l'ensemble du Canada, soit d'environ 1.7 p. 100.

[*Translation*]

The Chairman: Now, there are at least two federal departments which have a job creation policy. I am referring to DREE and to the Department of Supply and Services in recent years. These departments now have policies aimed at decentralizing government purchases and services.

Can you give me your opinion on the effectiveness of these programs? In this area, have DREE and DSS actually created jobs with their policies?

Mr. Morrissette: With respect to the first department, the Department of Regional Economic Expansion, it is difficult for me to say anything against it, because I was one of those who participated in its creation. I think it has a role to play in the business world, involving our small businesses. As I told Mr. McDermid, over the past two months, we have facilitated, through the Department of Regional Economic and our corporation, the establishment of two new businesses here, thanks to the benefits and programs offered by DREE.

So, without such assistance in creating jobs, it would have been difficult for us to manage. Even there, though, the Department could . . . We appreciate its decentralization, but we would now also like to see more delegation to the regional level in terms of studies and recommendations.

Each time we deal with an important study, we must go not through Quebec City, but through Montreal. We would like to see the authority to undertake studies being delegated not through Montreal, but at the regional level in each area.

I should also say that the Department is making an effort to develop closer contact with industry, but I believe also that "getting through" to Treasury Board is not easy, either.

The Chairman: Thank you. Well, that's all I have to ask, but Mr. Guertin has a brief question. Mr. Guertin.

Mr. Jean-Aimé Guertin (Researcher): I just have a brief question concerning a statement you make on Page 3, where you say:

> . . . The employment structure has changed considerably in these years: . . .

I believe you are referring to the years between 1960 and 1975,

> . . . the primary and secondary sectors have reduced their absolute levels of employment . . .

I find this statement puzzling insofar as I notice that job creation in the manufacturing or secondary sector in the Jonquière-Chicoutimi census area increased 15 per cent over the 1972-1977 five-year period, compared to a decrease for Quebec and a very slight increase for all of Canada of about 1.7 per cent.

[*Texte*]

Ceci indique que la création d'emplois dans le secteur secondaire, dans la division de recensement Jonquière-Chicoutimi, a été très forte comparativement à l'ensemble canadien et à l'ensemble québécois.

Alors, est-ce que votre affirmation voudrait dire que la décroissance d'emplois dans le secteur primaire et secondaire, que vous mettez ensemble, serait entièrement imputable à une décroissance dans le secteur primaire?

M. Morrissette: Il est évident que, depuis les deux dernières décennies, la croissance de l'emploi au niveau des secteurs primaires et secondaires a diminué aux dépens du service tertiaire. Si vous augmentez le secteur tertiaire, le domaine des services, dû à la présence de ministères, d'organismes provinciaux et fédéraux, de l'Université du Québec, à un rythme très avancé et que, par analogie, vous en arrivez à la conclusion que les secteurs primaire et secondaire n'ont pas suivi cette tendance-là, il est certain qu'on doit conclure à la stabilité des entreprises, à une croissance plutôt restreinte.

I faut le dire, je pense, les grèves ont joué un certain rôle pour limiter cette croissance-là, créant un peu d'instabilité et d'incertitude. Mais je pense que c'est surtout par analogie avec le secteur tertiaire qu'on arrive à cette observation.

M. Marceau: Juste une courte question, avec votre permission, monsieur le président.

Qu'est-ce qui arrive de la mobilité des jeunes. Notre région a toujours eu la réputation de voir ses jeunes quitter la région pour s'en aller à l'extérieur. Est-ce que cette migration se continue ou a-t-il un changement dans la mentalité des jeunes, ici dans la région? Préfèrent-ils rester ici, et sont-ils confiants de se trouver des emplois dans la région?

M. Morrissette: D'après ce que nous avons pu constater, et peut-être que les messieurs de l'Université du Québec en parleront d'une façon plus élaborée, dans le cadre de nos programmes d'étudiants, de nos programmes d'été, nous avons constaté que les jeunes partent beaucoup moins ou ne partent plus vers d'autres régions. La façon de l'expliquer, c'est peut-être parce qu'il n'y a rien d'autre ailleurs non plus.

Alors, ils préfèrent rester chez eux et bénéficier des programmes qui existent présentement et qui n'existaient pas dans mon temps, qui n'existaient pas voilà quatre à cinq ans.

Alors, c'est peut-être un phénomène qu'on peut expliquer de cette façon.

M. Marceau: Merci, monsieur Morrissette.

Le président: Alors, monsieur Morrissette, de votre mémoire, de vos commentaires et de votre hospitalité.

M. Morrissette: Merci.

Le président: Alors, nos prochains témoins sont les représentants d'Abitibi-Price. J'ai les noms de messieurs Benoit Harvey, André Pinault, Jean Giasson, Marcel Pelletier, Hervé Sénéchal et Bertrand Pelletier.

Alors, vous êtes tous les bienvenus.

On peut peut-être siéger tard et peut-être qu'on peut désigner qui sera votre président pour le soir.

[*Traduction*]

This indicates that job creation in the secondary sector in the Jonquière-Chicoutimi census area has been relatively successful compared to Canada as a whole and to Quebec as a whole.

So, does your statement mean that the decline in the number of jobs in the primary and secondary sectors, which you have taken together, would be entirely attributable to a decline in the primary sector?

Mr. Morrissette: It is clear that, over the last two decades, employment growth in the primary and secondary sectors has lost ground to the tertiary sector. If you expand the tertiary sector, that of services, at a rapid rate through the presence of federal and provincial departments and agencies, and the Université du Québec, and if, by analogy, you arrive at the conclusion that the primary and secondary sectors do not show the same tendency, then of course it must be concluded that businesses are stable, and that growth is somewhat restricted.

I think we must admit that strikes have played a certain role in limiting such growth, by creating some instability and uncertainty. But I think that it is mainly by analogy with the tertiary sector that one arrives at this observation.

Mr. Marceau: Just a brief question, if I may, Mr. Chairman.

What about the mobility of young people? Our area has always had a reputation for seeing its young people go elsewhere. Is this migration still going on, or are the young people here in this area changing their attitudes? Do they prefer to stay here, and are they confident that they can find jobs in the area?

Mr. Morrissette: According to our observations, and perhaps the gentlemen from the Université du Québec will speak on this subject in greater detail, within the framework of our programs for students, our summer programs, we have noticed that far fewer young people or none at all are leaving for other areas. Perhaps the explanation for this is that there is nothing for them elsewhere, either.

So, they would rather stay where they are and take advantage of programs now in existence which did not exist in my day, or did not exist four or five years ago.

So, perhaps it's a phenomenon which can be explained in that manner.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Morrissette.

The Chairman: Well, Mr. Morrissette, thank you for your report, your remarks, and your hospitality.

Mr. Morrissette: Thank you.

The Chairman: Our next witnesses are the representatives from Abitibi-Price. I have the names of Mr. Benoit Harvey, Mr. André Pinault, Mr. Jean Giasson, Mr. Marcel Pelletier, Mr. Hervé Sénéchal and Mr. Bertrand Pelletier.

Welcome, all of you.

Perhaps we can sit late and a chairman could be designated for the evening.

[*Text*]

M. Bertrand Pelletier (directeur, scierie de Péribonka): Alors voici, monsieur le président et membres du comité, mon nom est Bertrand Pelletier.

Le président: Monsieur Bertrand Pelletier?

M. Bertrand Pelletier: C'est cela.

Le président: Pouvez-vous, par exemple, chaque fois que nous posons des questions, mentionner votre nom pour les comptes rendus publiés?

Alors, allez-y.

M. Bertrand Pelletier: Avant de débuter, monsieur le président, j'aimerais justement identifier les personnes qui sont à côté de moi, afin qu'ils puissent répondre à vos questions.

Le président: Très bien.

M. Bertrand Pelletier: J'ai avec moi M. Jean Giasson, qui est le directeur de la papeterie de Jonquière, M. André Pinault, qui est le directeur de la papeterie de Kénogami et M. Marcel Pelletier qui est le directeur général de l'exploitation forestière des scieries. Moi-même, je suis le directeur de la scierie de Péribonka, de l'usine de bois d'œuvre.

• 2040

Le président: Très bien, merci.

M. Bertrand Pelletier: Si j'agis ici, c'est à titre de président du comité directeur des communications d'Abitibi-Price au Saguenay-Lac Saint-Jean.

M. Marceau: Vous avez M. Harvey également qui vous accompagne, et vous avez d'autres personnes sur la liste?

M. Bertrand Pelletier: Monsieur Harvey, qui est notre directeur des relations publiques, au siège social, à Québec, et M. Hervé Sénéchal qui est le directeur de la formation, au siège social, à Québec.

Monsieur le président, messieurs les membres du comité c'est avec plaisir que, premièrement, dans un premier temps, je vous lirai une lettre qui a été écrite par notre vice-président exécutif, M. Denis Hamel . . .

M. Marceau: Je m'excuse de vous interrompre, est-ce que vous avez des copies disponibles?

Le président: On vous en a remis.

M. Marceau: Cela me surprenait aussi.

M. Bertrand Pelletier: Alors, messieurs, c'est avec plaisir que nous avons accepté l'invitation du député fédéral de Jonquière, Me Gilles Marceau, de présenter un mémoire au comité de travail formé pour étudier les perspectives d'emploi pour les années 1980.

Vous comprendrez que la situation difficile dans laquelle nous nous trouvons depuis le début de l'été ne nous a pas permis d'élaborer un document qui aurait détaillé tous les aspects de la question. Nous croyons cependant que le tableau brossé à grands traits dans les pages qui suivent traduit assez bien la situation dans nos installations.

L'activité du groupe Abitibi-Price au Saguenay-Lac Saint-Jean forme un ensemble industriel qui se situe parmi les plus importants au monde dans le secteur des produits forestiers. Notre entreprise est engagée dans une phase de modernisation

[*Translation*]

Mr. Bertrand Pelletier (Director, Péribonka Sawmill): Mr Chairman, members of the Committee, my name is Bertrand Pelletier.

The Chairman: Mr. Bertrand Pelletier?

Mr. Bertrand Pelletier: That's right.

The Chairman: Could you please state your name for the printed record each time we ask a question?

Are right then. Go ahead.

Mr. Bertrand Pelletier: Before I begin, Mr. Chairman, I would indeed like to introduce those who are with me so that they can answer your questions.

The Chairman: Very well.

Mr. Bertrand Pelletier: I have with me Mr. Jean Giasson, director of the paper mill at Jonquière, Mr. André Pinault, director of the Kénogami paper mill, and Mr. Marcel Pelletier, general manager, sawmills and forestry operations.

The Chairman: Fine, thank you.

Mr. Bertrand Pelletier: I am acting here in my capacity as chairman of the Abitibi-Price steering committee on communications in the Saguenay-Lac Saint-Jean area.

Mr. Marceau: You also have Mr. Harvey with you; do you have anyone else on the list?

Mr. Bertrand Pelletier: Mr. Harvey, who is our public relations director at the head office in Quebec City, and Mr. Hervé Sénéchal, who is the training director at the head office in Quebec City.

Mr. Chairman, members of the committee, it gives me pleasure to begin by reading you a letter written by our executive vice-president, Mr. Denis Hamel . . .

Mr. Marceau: Excuse me for interrupting, but do you have copies available?

The Chairman: They have been distributed to you.

Mr. Marceau: I was surprised too.

Mr. Bertrand Pelletier: So, gentlemen, it was with pleasure that we accepted the invitation of the member of Parliament for Jonquière, Mr. Gilles Marceau, to present a paper to the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s.

You will understand, I'm sure, that the difficult situation which has existed for us since the beginning of the summer has prevented us from producing a detailed report on every aspect of the problem. We do think, however, that the general overview given in the following pages describes the situation in our plants quite well.

The activity of the Abitibi-Price group in Saguenay-Lac Saint-Jean constitutes an industrial complex which ranks among the world's largest in the forest product sector. Our firm is involved in a modernization phase which has led us to

[*Texte*]

qui nous a amenés à investir plus de 32 millions de dollars depuis trois ans dans la reconversion de la papeterie de Kénogami et dans la transformation de certains procédés de fabrication à la cartonnerie de Jonquière. Notre programme quinquennal prévoit des investissements additionnels de quelque 70 millions dans ces deux usines, en plus du remplacement de deux machines à papier par une machine ultra-moderne et d'autres améliorations au coût de quelque 150 millions de dollars, à Alma.

Nous veillons également à tenir nos autres installations à la fine pointe de la technologie, aussi bien en forêt que dans nos scieries, et que dans notre propre réseau de production d'électricité.

Ces objectifs de productivité, de même que nos préoccupations en regard de la qualité de l'environnement et du maintien de notre position concurrentielle, nous imposent une capacité d'adaptation constante au changement. Cette situation se répercute évidemment sur les employés, car ceux-ci doivent s'habituer à de nouvelles techniques et à de nouvelles méthodes de travail. A cet égard, nos services de relations industrielles ont un rôle de premier plan à jouer pour faciliter l'introduction des changements technologiques. Un chapitre de ce mémoire traite d'ailleurs du rôle dynamique du service de la Formation du personnel sur ce plan.

La résistance au changement, qui est un phénomène bien connu des psychologues industriels, se manifeste également dans nos installations.

Le président: Excusez-moi monsieur Pelletier, l'interprète nous a dit que vous allez trop vite. Peut-être pouvez-vous ralentir un peu?

M. Bertrand Pelletier: D'accord. Ainsi, les transformations majeures aux procédés, à la papeterie de Kénogami ont suscité quelques remous, malgré l'application d'un programme élaboré pour faciliter l'adaptation du personnel à cette nouvelle technologie. Le coût de ce programme de formation s'est élevé à environ 400 mille dollars.

La situation de conflit qui sévit présentement dans nos principales usines de la région n'est pas attribuable uniquement aux changements technologiques des dernières années, mais ces changements ont entraîné une baisse sensible du nombre d'emplois à la papeterie de Kénogami. Cette situation est plutôt imputable à l'affrontement des positions patronales-syndicales en période de négociation des conventions collectives. Elle s'inscrit au nombre des conflits de travail, malheureusement trop fréquents dans cette région qui est, en quelque sorte, un terrain propice au syndicalisme de combat. Nous apportons ces remarques en sachant qu'elles sont partagées par ceux qui ont à cœur le progrès économique de cette région, et partant, la stabilité et la création des emplois.

• 2045

Pourtant, cette région a fait la démonstration d'un dynamisme exceptionnel, et son abondance en ressources naturelles la promettrait normalement à un avenir prospère.

Malgré tout, nous sommes persuadés que les forces vives de la région sauront réagir pour rétablir l'équilibre et restaurer le

[*Traduction*]

invest more than $32 million over the last three years in the reconversion of the Kénogami paper mill and the transformation of certain manufacturing processes at the Jonquière board mill. Our five-year program provides for additional investments of some $70 million in these two plants, as well as the replacement of two paper machines by an ultra-modern one and other improvements costing some $150 million at Alma.

We are also ensuring that our other plants are kept at the forefront in terms of technology; this applies to our logging operations as well as our sawmills and our own electrical power generating network.

These production objectives together with our concern for environmental quality and the maintenance of our competitive position mean that we must be able to adapt constantly to changes. This situation obviously affects employees, since they must adapt to new techniques and new work methods. In this respect, our industrial relation department have a primary role to play in that they must facilitate the introduction of technological changes. A chapter of this report deals with the dynamic role of the personnel training division in this regard.

Resistance to change, which is a phenomenon often encountered by industrial psycholigists, also exists in our plants.

The Chairman: Excuse me, Mr. Pelletier, but the interpreter tells us your are going too quickly. Perhaps you could slow down a little?

Mr. Bertrand Pelletier: All right. Thus, major changes to processes at the Kénogami paper mill met with some resistance, in spite of a detailed program to facilitate our staff's adaptation to this new technology. The cost of this training program was approximately $400,000.

The situation of confrontation now in existence in the main plants we have in this area is not attributable solely to the technological changes implemented in recent years, although these changes have caused an appreciable decrease in the number of jobs at the Kénogami paper mill. The situation is attributable more to the opposition of union and management positions during collective bargaining periods. This is manifested by the unfortunately high number of labour disputes in this area, which is, in some respects, fertile ground for militant trade-unionism. We are making these statements with the knowledge that those who care about the economic progress of this region, and, therefore, the stability and creation of jobs, agree with them.

However, this area has shown itself to be exceptionally dynamic, and under normal circumstances its abundance of natural resources would guarantee a prosperous future.

In spite of everything, we are convinced that the region is strong enough to deal with the situation by re-establishing an

[*Text*]

climat. C'est pourquoi nous demeurons optimistes et nous avons confiance que le développement de notre entreprise ici ira de pair avec celui du Saguenay-Lac Saint-Jean. L'intérêt de la population et de nos employés est solidaire de la santé économique de l'entreprise, de sa capacité de servir sa clientèle en lui fournissant un approvisionnement fiable en produits de qualité supérieure.

Et c'était signé par notre vice-président.

Le président: Merci, monsieur Pelletier.

M. Pelletier: Pour continuer, car c'est seulement une partie de notre présentation . . .

Le président: Excusez-moi.

M. Bertrand Pelletier: On voudrait continuer . . .

M. Marceau: Est-ce qu'on pourrait vous suggérer . . . Évidemment, vous pouvez le lire si vous le jugez important, mais vous pouvez nous faire peut-être certains commentaires en résumé, si vous croyez que c'est possible.

On ne vous a peut-être pas averti à l'avance. Si vous ne vous êtes pas préparés à le faire, évidemment, vous pouvez le lire au complet. Mais ce mémoire sera imprimé au complet en annexe aux déliberations du comité. Alors, si vous pouvez peut-être nous donner les points principaux, ça pourra vous permettre d'engager la discussion avec les membres . . .

M. Bertrand Pelletier: Selon votre suggestion, nous nous proposons de sauter le «Brin d'histoire», les deux pages, mais on aimerait toutefois vous lire les «Perspectives de stabilité dans d'emploi».

M. Marceau: D'accord.

M. Bertrand Pelletier: Vous avez là les tableaux géographiques, de même que les métiers, et on pourra peut-être parler un peu de formation pour terminer.

M. Marceau: D'accord.

M. Bertrand Pelletier: Au 30 juin 1980, le nombre d'employés du groupe Abitibi-Price au Saguenay-Lac-St-Jean était de 4,440. Ce personnel se regroupait aux papeteries d'Alma, de Kénogami, à la cartonnerie de Jonquière, aux scieries de Péribonca, situées à l'Ascension, et de Shipshaw, situées à Falardeau, à l'exploitation forestière et au sein des services régionaux comme l'ingénierie, l'hydro-électricité, le recherche et le développement, la comptabilité, les propriétés et le reste.

A moyen terme, la perspective d'emploi dans nos installations devrait être marquée au coin de la stabilité quant au nombre de nos employés dans cette région. En effet, si la réalisation des projets de modernisation prévus dans notre plan quinquennal d'investissements devant entraîner une réduction du personnel dans une installation donnée, on peut prévoir le développement des services périphériques qui, eux, nécessiteront une augmentation de main-d'œuvre. La conjonction de ces deux phénomènes devrait nous amener à maintenir globalement nos effectifs actuels.

L'effet le plus significatif de cette évolution sera sans doute la réduction du nombre des emplois non spécialisés en faveur de fonctions requérant une formation accrue. C'est ce que les techniciens de la main-d'œuvre qualifient généralement «d'anoblissement des occupations». Cette mutation, favorisée

[*Translation*]

equilibrium and the proper climate. That is why we remain optimistic and are confident that the development of our company here will go hand in hand with that of the Saguenay-Lac Saint-Jean area. It is in the interest of the population and of our employees to see the growh of economically healthy businesses capable of supplying their customers with reliable, high-quality products.

And this was signed by our vice-president.

The Chairman: Thank you, Mr. Pelletier.

Mr. Pelletier: To go on, since this is only one part of our presentation . . .

The Chairman: I'm sorry.

Mr. Bertrand Pelletier: We would like to continue . . .

Mr. Marceau: Might we suggest . . . Of course, you can read it if you think it is important, but you could perhaps give us a summary, if you think it possible.

Perhaps you were not notified in advance. If you are not prepared to do so, of course, you may read the whole report. But this report will be printed in full as an appendix to the Committee hearings. So, if you could perhaps give us the main points, it would allow you to begin discussion with the members . . .

Mr. Bertrand Pelletier: In accordance with your suggestion, we propose to skip the two pages of background, but we would still like to read you the section on opportunities for employment stability.

Mr. Marceau: All right.

Mr. Bertrand Pelletier: You have the geographical tables there, as well as the trades, and we could perhaps talk a little about training to finish off.

Mr. Marceau: All right.

Mr. Bertrand Pelletier: As of June 30, 1980, the Abitibi-Price group employed 4,400 people in the Saguenay-Lac St-Jean area. These employees were working at the Alma and Kénogami paper mills, the Jonquière board mill, the Péribonca sawmills, located in l'Ascension, the Shipshaw sawmills, located in Falardeau, in forestry operations, and in local departments like engineering, hydro-electric power, research and development, accounting, property management, and so on.

In the medium term, the number of people we employ in this area should remain stable. In fact, in the event that the implementation of modernization projects detailed in our five-year investment plan should bring about a decrease in the staff of a given plant, we anticipate the development of peripheral services which would, in turn, call for increased manpower. The concurrence of these two phenomena should allow us to maintain our staff at the present level on the whole.

The most important effect of this development will no doubt be the reduction in the number of unskilled jobs in favour of positions requiring more training. This is what manpower specialists usually refer to as «occupational upgrading». These changes, brought about by technological advances, will mean

[*Texte*]

par les changements technologiques, imposera un effort accru à notre service de formation, pour permettre aux employés concernés d'accéder plus facilement aux nouvelles fonctions qui se dessinent pour eux. Il ne fait pas de doute, par ailleurs, que l'entreprise recherchera davantage dans son recrutement des candidats ayant déjà une solide formation de base, soit dans les différentes disciplines de l'ingénierie, de l'administration, des techniques et des métiers. Cette tendance ne sera pas l'apanage exclusif d'une usine de pâtes et papier car elle se répercute déjà dans nos scieries, et de plus en plus dans nos exploitations forestières.

[*Traduction*]

that our training division will have to make a concerted effort to allow those employees concerned better access to new employment opportunities. In any case, the company will no doubt increasingly seek out candidates who already have a solid basic training, whether it be in engineering, management, technology, or a trade. This trend applies not only to a pulp and paper mill, since it is already being felt in our sawmills and increasingly in our forestry operations.

• 2050

Là, vous avez certaines statistiques, lesquelles je vous laisse le choix de lire. Il y a aussi une carte géographique. On voudrait vous parler un peu de nos métiers. La nomenclature des métiers exercés dans nos différentes installations est impressionnante. Une énumération serait plutôt fastidieuse. À l'intérieur d'une seule usine comme la papeterie de Kénogami, par exemple, on compte pas moins de 40 «codes de fonctions» qui regroupent les employés exerçant des fonctions aussi diverses que la mécanique d'entretien, la tôlerie, la plomberie, l'instrumentation, l'électricité, le contrôle de la qualité et l'inspection, sans oublier les machinistes, peintres, préposés à la centrale thermique, graisseurs, magasiniers, employés de bureau, essayeurs, préposés aux locomotives et aux wagons, conducteurs de machines et de chariots élévateurs, et toute la gamme des métiers rattachés au fonctonnement des machines à papier, à l'emballage et à l'expédition.

You have before you certain statistics which I'll leave up to you to read. There's also a map. We would like to speak to you briefly about our trades. The number of trades carried out in our various plants is impressive, but listing them here would be rather tedious. In a single mill like Kénogami paper mill, for example, there are not less than 40 "job codes" which group together employees carrying out such varied jobs as maintenance mechanics, sheet metal work, plumbing, instrumentation, electricity, quality control and inspection, not to mention machinists, painters, heating plant operators, greasers, storemen, office employees, testers, locomotive attendants and carmen, machine and fork-lift operators, and a whole series of trades related to the operation of paper machines, packaging and shipping.

Sans être aussi vaste, la gamme des métiers exercés dans les scieries et à l'exploitation forestière, n'en est pas moins très diversifiée. L'énumération comprend encore tout le champ des services techniques, du service hydro-électrique, de la recherche et du développement, de l'ingénierie, de l'administration, des propriétés, de la sécurité, etc.

Although less extensive, the range of trades carried out in sawmills and in forestry is nonetheless highly diversified. The list covers the entire area of technical services, hydroelectric services, research and development, engineering, management, properties, safety, and so on.

La formation du personnel. En matière de recrutement de personnel professionnel, Price est constamment à la recherche de jeunes diplômés, plus spécialement dans les différentes disciplines de génie. Depuis quelques années, l'université du Québec à Chicoutimi, nous offre des candidats de choix et nous embauchons en moyenne cinq ingénieurs formés à cette institution annuellement. La compagnie participe en outre à différents salons des carrières dans le but de recruter des diplômés venant des différentes régions. Elle utilise également la rubrique des «carrières et professions» des principaux quotidiens pour solliciter des candidatures.

Staff training. Concerning the recruitement of professional staff, Price is constantly looking for young university graduates, especially in the various branches of engineering. For the past few years, the Université du Québec à Chicoutimi has provided us with first-rate applicants and we hire an average of five engineers from this university annually. Moreover, the company takes part in various career shows for the purpose of recruiting graduates from the various regions. Il also places ads in the careers section of the leading daily newspapers in order to find applicants.

Notre politique de formation du personnel comporte par ailleurs une technique permettant d'indentifier les candidats les plus aptes à franchir les différents échelons menant à la direction des installations et aux leviers de commande de la haute direction. Cela suppose une certaine mobilité chez les professionnels touchés par ce programme, car ces futurs cadres supérieurs sont appelés à prendre leur expérience dans d'autres installations de la compagnie.

Our staff training policy includes a technique enabling us to identify applicants most suited to get through the various stages leading to plant management and the helm of senior management. This implies a certain mobility among professionals affected by this program, since these future senior managers are required to obtain experience in the company's other plants.

Des échanges entre des usines du Saguenay-Lac-St-Jean et celles de Beaupré et de Chandler sont maintenant pratique courante sans mentionner les nombreux employés appelés à des

Exchanges between the Saguenay-Lac-St-Jean, Beaupré and Chandler mills are now common practice, not to mention the many employees called to important positions in Quebec

[*Text*]

fonctions importantes à Québec, à Toronto ou ailleurs, dans le vaste ensemble industriel d'Abitibi-Price en Amérique du Nord.

Notre stratégie de formation du personnel englobe l'ensemble des employés de chacune des installations. L'on utilise bien sûr la formule de compagnonnage, de l'apprentissage sur le tas, mais cette technique s'appuie essentiellement sur des cours adaptés aux besoins spécifiques de chaque occupation, qu'il s'agisse de techniques plus spécialisées ou de métiers propres à l'industrie.

Le service de la formation est fortement décentralisé. Chaque installation est responsable des cours à organiser et à dispenser. Cependant, à l'échelle du siège social, une équipe de conseillers se tient en constante relation avec les quelque 15 agents de formation à l'œuvre au plan local. Ainsi, les cours sont bâtis sur mesure par les agents de formation, en étroite collaboration avec les conseillers du siège social, et en consultation constante avec les instances gouvernementales provinciales et fédérales qui s'occupent de la formation de la main-d'œuvre.

• 2055

Au Saguenay-Lac-Saint-Jean, plus de 100 cours sont organisés annuellement pour nous employés dont le nombre varie de 5 à 15 par groupe. En 1981, nous prévoyons l'organisation de quelque 150 cours différents dont le coût frisera les 2 millions de dollars. Les subventions gouvernementales à cet égard varient de 20 à 25 p. 100 des coûts totaux.

La formule des cours à l'intérieur même des installations nous paraît très efficace, car elle permet d'allier plus facilement la théorie et la pratique, l'employé pouvant alterner entre son milieu de travail et la salle de cours, à la faveur d'un horaire préparé à cet effet. Notre expérience des récentes années est stimulante et nous estimons que c'est sur cette voie que nous devons poursuivre, tout en nous efforçant d'améliorer encore ce programme. Nous avons pu développer du matériel didactique et des manuels d'enseignement qui sont considérés pratiquement comme des classiques dans les milieux de la formation en cours d'emploi dans cette industrie.

Si l'université, les collèges et les écoles spécialisées préparent d'excellents candidats pour l'industrie, celle-ci devra toujours offrir à ses nouveaux employés une formation plus spécifique qui cadre davantage à ses besoins propres. De même, l'entreprise doit-elle fournir à ses employés des moyens de développement, de perfectionnement, si elle veut pouvoir puiser chez son personnel les cadres compétents dont elle a un besoin constant. Merci.

Le président: Merci, monsieur Pelletier, pour un mémoire très complet et qui rejoint à 100 p. 100 les questions que notre Comité a poser. Alors, John, avez-vous des questions?

Mr. McDermid: I have a couple. First of all, this is not the first time that Abitibi-Price has appeared before the committee. My colleague, Gilles, and I had the pleasure of meeting your plant managers in Grand Falls and in Stephenville, and we were quite impressed with the training program that is going on in Grand Falls, but especially in Stephenville with the

[*Translation*]

City, Toronto or elsewhere in the vast industrial network o Abitibi-Price in North America.

Our staff training strategy includes all employees fro every plant. On-the-job training and development methods ar obviously used, but this technique is primarily based o courses adapted to the specific requirements of each occupa tion, whether it be more specialized techniques or occupation peculiar to this industry.

Training services are highly decentralized. Each plant i responsible for organizing and giving courses. At the hea office level, however, a team of advisers is constantly in touc with some 15 training officers at the local level. Therefore courses are made to measure by the training officers in clos co-operation with the head office advisers and in ongoin consultation with the federal and provincial governmen authorities in charge of manpower training.

At Saguenay-Lac-Saint-Jean, more then 100 courses ar organized annually for our employees in groups ranging fro 5 to 15 per group. In 1981, we anticipate organizing some 15 different courses whose cost will be close to $2 million. Gov ernment subsidies for this purpose vary from 20 to 25 per cen of the total costs.

Giving these courses inside the plants themselves seems very effective, since this setup enables us to combine theory and practice more easily, and the employee can alternate between his working environment and classroom instruction by means of a schedule drawn up for this purpose. Our experience of recent years is stimulating and we feel that we should continue along these lines, and at the same time make every effort to improve this program. We have been able to put together instructional material and textbooks which are virtually considered classics in the area of on-the-job training in this industry.

Since universities, colleges and specialized schools are producing excellent candidates for this industry, the latter should always offer its new employees more specific training which caters more to its particular needs. Likewise, the company should provide its employees with appropriate training and development, if it wants to be able to obtain qualified managers from its staff, for which there is a constant need. Thank you.

The Chairman: Thank you, Mr. Pelletier, for a very complete brief which fully answers our Committee's questions. John, do you have any questions?

M. McDermid: J'ai quelques questions à poser. Avant tout, ce n'est pas la première fois qu'Abitibi-Price se présente devant ce comité. Mon collègue Gilles, et moi-même avons eu le plaisir de rencontrer les dirigeants de votre usine à Grand Falls et Stephenville et nous avons été très impressionnés par le programme de formation donné à Grand Falls, et plus spécia-

[*Texte*]

new technology. I understand that you are sending some of the workers to Finland to take training for the specialized equipment they will be working on.

My questions are basically: First, are you finding enough people, the quality of people, that you require in this area, or do you have to go beyond this area to find people to work in your company?

M. Bertrand Pelletier: Si vous me le permettez, je vais demander à M. Pinault de répondre à cette question, il est plus familier dans le domaine des papeteries.

Le président: Monsieur Pinault.

M. André Pinault (directeur, Papeterie de Kénogami): Si on regarde du côté métiers, régionalement, on n'a pas trop de misère à trouver les compétences voulues, mais si on regarde du côté professionnel, bien souvent nous devons aller à l'extérieur. Mais nous aimons aussi aller à l'extérieur pour, disons, diversifier nos employés et aussi nous aimons que les gens de la place aillent chercher à l'extérieur. Parce que nous aimons rendre nos employés, nos ingénieurs polyvalents en les déménageant d'une usine à l'autre, cela leur donne de l'expérience. Et lorsqu'on voit une personne de la place aller se chercher de l'ouvrage, disons pour notre compagnie, à Québec ou à Chandler, en Ontario, et peut-être même à Terre-Neuve, on croit que c'est une bonne chose, parce qu'éventuellement cette personne va nous revenir avec plus d'expérience.

• 2100

Mr. McDermid: One of the statistics I am finding as I travel across the country indicates that unemployment is related directly to lack of primary education, if I can put it that way. One of the statistics that was presented to us for the Chicoutimi-Jonquière area shows the unemployment rate of those between 15 and 24, and 27 per cent have less than Grade 9 and 19 per cent have Grade 10 or less. That is, 46 per cent of the people in the area have Grade 10 or less. Do you find that basic education is lacking when you are hiring individuals in this area? Is that a problem with Abitibi-Price?

M. Bertrand Pelletier: Dans certains domaines, cela peut être un problème. Mais généralement, on peut dire que c'est plutôt au niveau des métiers et comme on sait qu'il y a des métiers qui s'apprennent par expérience, c'est l'expérience qui aide à la formation, et déjà on constate au sujet de ces bas niveaux d'études primaires que le pourcentage est moindre si on le compare aux décennies précédentes. Mais actuellement on pense que ce n'est pas un problème crucial.

Mr. McDermid: Do you have a minimum educational requirement when you are hiring? No matter what positions are involved, do you have a minimum education requirement, or just for certain classifications of occupations?

M. Bertrand Pelletier: Généralement, je pourrais vous répondre selon l'expérience acquise à l'usine dont j'ai la responsabilité, qui a été construite il y a cinq ans. Pour la formation des gens que nous avons embauchés, on s'est servi des cours de formation tant fédéraux que provinciaux et on exigeait un secondaire V pour la plupart de nos fonctions à ce

[*Traduction*]

lement à Stephenville avec la nouvelle technologie. Je comprends que vous envoyez quelques travailleurs en Finlande pour suivre des cours de formation leur permettant de se familiariser avec le matériel spécialisé.

Mes questions sont surtout: d'abord, trouvez-vous le personnel qualifié nécessaire dans cette région ou devez-vous les recruter à l'extérieur de cette région?

Mr. Bertrand Pelletier: If you don't mind, I'm going to ask Mr. Pinault to answer this question, since he is more familiar with the area of paper mills.

The Chairman: Mr. Pinault.

Mr. André Pinault (Director, Kénogami Paper Mill): If we take the aspect of jobs regionally, it's not too hard to find the desired skills, but if we take the professional aspect, very often we have to look elsewhere. But we like to do this in order to diversify our employees and we want our local people to look elsewhere, because we want to make our employees, our engineers multidisciplinary, and moving them from one plant to another gives them experience. When we see a local employee looking for work within our company in Quebec City, Chandler, Ontario or perhaps even Newfoundland, we feel this is a good thing, because eventually this person will return to us with more experience.

M. McDermid: Une des statistiques que j'ai trouvées en voyageant dans le pays indique que le chômage est lié directement au manque d'éducation au niveau primaire. Un des chiffres présentés pour la région de Chicoutimi-Jonquière montre que parmi les chômeurs de 15 à 24 ans, 27 P. 100 n'ont pas une 9e année, et 19 p. 100 une 10e année ou moins. Cela signifie que 46 p. 100 de la population dans la région ont une 10e année ou moins. Trouvez-vous que les personnes que vous recrutez dans cette région n'ont pas l'instruction de base? Est-ce un problème à Abitibi-Price?

Mr. Bertrand Pelletier: In certain areas, that may be a problem. But in general, we can say that it depends on the trades and as we know there are trades which are learned through experience, it is the experience which helps in training, and with regard to the low levels of primary education, we have already observed that the percentage is lower when compared with previous decades. But at present, we do not think this is a crucial problem.

M. McDermid: Exigez-vous un minimum de scolarité lorsque vous recrutez du personnel? Indépendamment du genre d'emploi, ou seulement pour certains types d'emploi?

Mr. Bertrand Pelletier: In general, I can answer that on the basis of the experience acquired at my plant, which was built five years ago. With regard to training people whom we have hired, federal and provincial training courses have been used and Secondary V has been required for most of our positions. As for the other plants, such as the paper mill and board mills,

[*Text*]

moment-là. Quant aux autres usines telles que la papeterie ou les cartonneries, généralement on exige un certain niveau. Maintenant, il y a des employés qui ont une certaine ancienneté avec laquelle il faut tout de même fonctionner. Peut-être que M. Sénéchal, l'agent de formation, pourrait vous dire exactement quel degré d'étude on exige en général dans nos usines.

M. Hervé Sénéchal (directeur, Service de formation (Siège social), Compagnie Price Limitée, (Abitibi-Price)): Pour compléter ce que M. Pelletier vient de dire, nous exigeons aussi un secondaire V dans la majorité de nos installations, excepté peut-être au niveau des travailleurs forestiers. Cela c'est pour les employés ou les opérateurs. Pour les hommes de métier, on exige le niveau de technicien gradué d'une école technique ou d'un CEGEP maintenant. Ensuite de cela, il y a aussi un mélange d'un cours qui se donne, qu'on appelle le cours secondaire long, qui est terminal pour des hommes de métier qui ne sont pas des techniciens. Ce groupe-là est aussi recherché chez nous et on emploie ces gens-là aussi.

Mr. McDermid: As I understand it, the secondary five level in Quebec is the equivalent of a Grade 11 or 12. If that is the case, according to these statistics, 46 per cent of the young people in this area are not qualified to work at your plant. They would not have achieved that level of education. Is that correct? That, in fact, could be part of the unemployment problem.

• 2105

M. Sénéchal: Pour répondre à cela, j'aimerais peut-être ajouter qu'à l'heure actuelle l'industrie est en transformation, on est en train de se moderniser. Embaucher des gens qui n'ont pas ce niveau-là, peut-être qu'à moyen terme et à long terme, cela pourrait être un problème pour nous, parce que ces gens-là à l'heure actuelle travaillent sur une chaîne de production qui, un jour, sera peut-être opérée par ordinateur. On veut former ces gens-là, alors, on demande une certaine base d'éducation.

M. McDermid: C'est cela.

M. Pinault: Mais j'aimerais ajouter quelque chose à ce qu'a dit Hervé. Lorsqu'on cherche des opérateurs, disons des chargeurs de meules, des opérateurs de meules, on n'exige pas le secondaire V, on peut accepter une onzième année. Ici, on n'a aucun problème à recruter des opérateurs de ce niveau.

Mr. McDermid: *Please, give your name first.*

M. Jean Giasson (directeur, Papeterie de Jonquière): Il y a seulement une chose, je pense, qu'il faudrait peut-être préciser. Malgré nos normes minimales qui sont le secondaire V ou le cours technique du CEGEP en métier, on n'a jamais de problème à recruter le personnel. Il y a beaucoup, beaucoup de gens diplômés qui sont sur les listes d'attente, il n'y a aucun problème à ce niveau-là.

Mr. McDermid: Please do not take what I am saying as a criticism. What I am trying to do is get to the root of the problem in this country and if, in fact, one of the problems is that we have a group of people that have not achieved a specific educational level and require that—and I understand

[*Translation*]

a certain level of education is generally required. Now, there are employees who have reached a certain level of seniority which we must take into account. Perhaps Mr. Sénéchal, the training officer, could tell you exactly what level of education is generally required in our plants.

Mr. Hervé Sénéchal (Director, Training Services (Head Office), Price Company Limited (Abitibi-Price)): To complete what Mr. Pelletier has just said, Secondary V is also required in most of our plants, except, perhaps, for forestry workers. Secondary V is for employees or operators. With regard to tradesmen, a technical diploma from a technical school or now a CEGEP is required. There is also a mixture of courses given, called the long vocational course, which is a complete program for tradesmen who are not technicians. We employ these people too and there is a demand for this group at our plants.

M. McDermid: Si je comprends bien, la 5e année d'école secondaire au Québec est l'équivalent de la 11e ou 12e année? Si c'est le cas, selon ces statistiques, 46 p. 100 des jeunes dans cette région ne sont pas qualifiés pour travaillé dans votre usine. Ils n'ont pas atteint ce niveau de scolarité. Est-ce exact? Ce pourrait être en fait, une partie du problème du chômage.

Mr. Sénéchal: To answer that, I would like to add that at the present time, the industry is undergoing changes, it is being modernized. Hiring people who do not have this level could present a problem for us in the medium- or long-term, because these people presently work on a production line which, one day, may be operated by computer. We want to train these people, so a certain basic education is required.

Mr. McDermid: That's it.

Mr. Pinault: But I would like to add something to what Hervé has already said. When looking for operators, for example mill loaders or operators, we do not require the Secondary V level. Grade 11 may be accepted, and we have no difficulty in recruiting operators with this level of education.

M. McDermid: Veuillez donner votre nom, d'abord.

Mr. Jean Giasson (Director, Jonquière Paper Mill): I think there is only one thing we should perhaps specify. In spite of our minimum standards which are Secondary V or the CEGEP technical trade course, we never have any problems in recruiting staff. In fact, there are many graduates on the waiting lists. There are no problems in this area.

M. McDermid: Ne prenez pas ce que je dis comme une critique. Ce que j'essaye de faire, c'est d'aller au fond du problème et en fait, un de nos problèmes est qu'un groupe de personnes n'a pas un niveau suffisant de scolarité, et je comprends pourquoi. Quoi qu'ils fassent, ils doivent toujours com-

[*Texte*]

why because no matter what they do they still have to communicate—then maybe that is the area that we as a federal government should be zeroing in on.

That is why I am dwelling on that point and it is not, and please do not interpret it as such, a criticism of Abitibi-Price in any way. I think I really asked all the questions about Abitibi-Price and their program in Newfoundland when I was down there and Gilles, I know, has no questions because he was with me, but . . .

Le président: Avez-vous des questions?

M. Marceau: Merci, monsieur le président.

D'abord, je voudrais remercier moi aussi la compagnie Abitibi-Price d'avoir présenté un mémoire aussi substantiel et aussi à point.

Nous avons eu lors de nos réunions, tant à Ottawa qu'à travers le pays, des suggestions, à savoir que nous devrions imposer aux compagnies, ce qu'on appelle un grant levy system ou un système obligatoire de perception qui obligerait les compagnies à placer les fonds et à les récupérer dans le cas où elles donneraient des cours. Autrement dit, toutes les compagnies, à divers degrés, seraient obligées de contribuer à un fonds pour la formation de la main-d'œuvre et celles qui donneraient des cours en retireraient une partie. Alors, est-ce que vous autres, comme représentants d'une compagnie, seriez d'accord pour ce genre d'imposition obligatoire dans le but de répondre aux problèmes de formation de la main-d'œuvre pour les années 80?

M. Sénéchal: J'ai deux réponses à donner là-dessus. Si vous vous référez à la loi française où on est obligé de prendre 2 p. 100 de la masse salariale pour le dépenser, si vous voulez c'est une forme de dépense pour la formation du personnel, personnellement, je suis d'accord. Ma fonction va peut-être tripler en importance, parce que si vous imposez un 2 p. 100 de la masse salariale d'Abitibi-Price, sur le chiffre d'affaires, normalement, quand ils sont en opération, on aurait certainement un important département de formation.

M. Marceau: Voulez-vous préciser davantage sur ce système-là. Je vous dirai tout de suite qu'on se réfère plutôt au système anglais qui existe et qui a remporté un succès relatif. Pourriez-vous préciser sur le système français pour le bénéfice des membres du Comité.

M. Sénéchal: Il y a une loi en France qui force l'industrie française à dépenser jusqu'à 2 p. 100 de sa masse salariale pour des cours de formation. Alors, si la compagnie en question dispose de $200,000, en francs, je ne sais pas ce que cela représente exactement, et elle ne le dépense pas durant l'année, elle le remet au gouvernement. Disons qu'elle a dépensé $150,000, elle remet $50,000 au gouvernement, c'est une taxe.

M. Marceau: Cela est basé sur le chiffre d'affaires.

• 2110

M. Sénéchal: En gros, c'est la loi française qui existe à l'heure actuelle. Mais le désavantage de cette loi-là, c'est que pour un *manager* qui normalement s'occupe de ses ressources humaine s'il s'en occupe seulement comme un coût fixe. Alors,

[*Traduction*]

muniquer, alors c'est là peut-être le domaine, où en tant que gouvernement fédéral, nous devrions nous orienter.

C'est la raison pour laquelle j'insiste sur ce point et ce n'est pas du tout une critique d'Abitibi-Price, s'il vous plaît ne l'interprétez pas comme telle, je pense que j'ai vraiment posé toutes les questions au sujet d'Abitibi-Price et de leur programme à Terre-Neuve lorsque j'étais là-bas, et Gilles, je sais, n'a pas de questions à poser parce qu'il était avec moi, mais . . .

The Chairman: Do you have any questions?

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

First of all, I too would like to thank the Abitibi-Price Company for presenting such a thorough and appropriate brief.

At our meetings in Ottawa and throughout the country, we have heard suggestions, namely, that we should impose on companies what is called a grant levy system or a compulsory tax system which would compel companies to invest funds and recover them for the purposes of giving courses. In other words, all companies, to varying degrees, would be bound to contribute to a fund for manpower training, and those choosing to give courses would withdraw part of their contribution from the fund. So I ask you, as company representatives, whether you would be in favour of this kind of compulsory tax in order to meet the manpower training problems of the eighties?

Mr. Sénéchal: I have two answers to that. If you refer to French law where companies are bound to take two per cent of their total payroll and spend it, so to speak, this is a form of expenditure for staff training. Personally, I am in favour of this system. In such a situation, my position would perhaps triple in importance, because if you take two per cent of Abitibi-Price's total payroll, will sales being what they are when the company is operating normally, we would certainly have a large training department.

Mr. Marceau: Would you please be more explicit about this system. I should tell you right away that we tend to refer to the existing English system which has been relatively successful. Could you be more explicit about the French system for the benefit of the Committee members?

Mr. Sénéchal: There is a law in France which compels French industry to spend up to two per cent of its total payroll on training courses. Therefore, if the company in question has the equivalent of $200,000 in francs—I don't know what that implies exactly—and if it doesn't spend this amount in the course of the year, the company must hand it over to the government. Let's say it has spent $150,000 it must hand over the remaining $50,000 to the government. That's a tax.

Mr. Marceau: Which is based on sales.

Mr. Sénéchal: Roughly speaking, this is the French law as it exists at the present time. But the drawback of this law is that a manager who is normally in charge of human resources must consider this as a fixed cost. So he records it in his budget as a

[*Text*]

il le place comme un coût fixe au début de l'année dans son budget et il laisse au fameux comité de formation mixte dans l'industrie, le soin de se débattre pour donner des cours. Cela peut aller des cours de tricot aux cours de musique, parce que le personnel a droit à cet aspect de la formation. Alors, on déborde énormément de ce qu'on appelle la formation industrielle. Pour ma part, je trouve que c'est peut-être là le désavantage de la loi. Je préfère beaucoup plus la façon dont cela se passe au Canada. On nous aide à donner le goût à l'industrie à former ses employés et on se rend compte après un certain temps, parce que c'est l'un des objectifs des subventions données par les gouvernements, de nous donner le goût de la formation, puis quand on voit que c'est vraiment rentable, bien je pense qu'on s'éloigne un peu des subventions et on continue seuls. Parce que cela devient un investissement et non une dépense. Alors, je ne suis pas tout à fait d'accord avec ces lois-là où on force l'industrie, parce qu'on perd cet aspect d'être conscient de la ressource humaine dans notre industrie. Je ne sais pas si c'est assez clair.

M. Marceau: Oui. Voici, en fait l'objectif que nous voulons rencontrer, c'est que nous prévoyons que durant les années 80 il va y avoir un manque de personnel qualifié pour occuper les fonctions. Nous avons eu, notamment en Alberta, un chiffre astronomique, soit au-delà de 700,000 personnes dont on aura besoin vers les années 1988. Alors, l'Alberta est aux abois, il disent: Écoutez, on ne sera jamais capable d'avoir ce personnel-là. Et même à Terre-Neuve, on nous a exprimé le même aspect de besoins de main-d'œuvre et c'est un peu la même chose à travers le Canada; même en Colombie canadienne nous avons entendu un peu les mêmes choses. On se demande qu'est-ce qu'on pourrait faire pour pallier à ce problème. Alors, on s'est demandé si les compagnies seraient disposées, disons, à contribuer monétairement pour constituer un fonds qui permettrait de donner une formation à des jeunes pour occuper les emplois qui seront disponibles. C'est un peu le sens de la formule. Elle n'est peut-être pas aussi stricte que la formule française à laquelle vous vous référez qui, tout en étant très stricte est tellement large qu'elle englobe des questions culturelles et sociales. Ce serait plutôt une formule qui attribuerait des fonds à la formation professionnelle pour les besoins précis des années 80.

M. Sénéchal: Disons qu'à ce moment-là, c'est une formule que je connais peut-être un petit peu moins. Si c'est une proposition que vous avez en tête, à ce moment-là je pense qu'on ne pourrait pas l'ignorer, il faudrait peut-être y participer à ce moment-là.

M. Marceau: Je constate que les compagnies, et les compagnies comme les vôtres, que ce soit l'Alcan ou Price, sont très réfractaires, pour ne pas dire opposées, à utiliser les services de la main-d'œuvre pour l'embauche du personnel. Et c'est une question que j'avais posée à votre gérant, je crois, de Stephenville, je lui avais dit: Avez-vous objection en fait à utiliser les centres de la main-d'œuvre comme un réservoir . . . Je conçois facilement que si le centre de la main-d'œuvre vous envoie des personnes, que vous ne soyez pas obligés de les engager. Mais comment se fait-il que les compagnies comme les vôtres semblent ne pas utiliser les centres de la main-d'œuvre comme

[*Translation*]

fixed cost at the beginning of the year and leaves it up to the joint industrial training committee to cope with the problem of giving courses, which can go from knitting to music, since employees are entitled to this aspect of training. So the French system goes well beyond what is called industrial training. As far as I'm concerned, I feel that that may be the drawback of this law. I much prefer the way in which this is handled in Canada, where industry is encouraged to train its employees, and we realize after a certain time that that is one of the objectives of the subsidies granted by the different levels of government, because when companies see that training is really profitable, I think they look for fewer subsidies and manage to continue on their own. Because training becomes an investment and not merely an expenditure. So, I am not entirely in favour of laws forcing industry to train its staff, because we lose that sense of awareness of the human resources in our industry. I don't know if that's quite clear.

Mr. Marceau: Yes. This, in fact, is the objective we'd like to meet, since we anticipate a shortage of qualified workers to fill these positions in the eighties. We have received an astronomical figure from Alberta, indicating that there will be a need for more than 700,000 people by about 1988. Consequently, Alberta is in dire straits and is saying, "Listen, we'll never be able to produce so many employees. The same manpower requirements have been expressed by Newfoundland, and the situation is similar throughout Canada. Even in British Columbia, the problem seems to be the same. So we're wondering what could be done to overcome this problem. We were wondering if companies would be inclined to contribute money to setting up a fund which would enable them to provide young people with training, so as to fill jobs which will be available. That's the gist of our plan. It's perhaps not as strict as the French law you mentioned which is so strict and broad at the same time that it includes social and cultural aspects. Our plan would rather involve allocating funds to occupational training for the specific requirements of the eighties.

Mr. Sénéchal: Let's just say that I'm not too familiar with this plan. If this is a proposal you have in mind, under the circumstances, I don't think it can be ignored. If such is the case, perhaps we should take part in it.

Mr. Marceau: I have noticed that companies such as Alcan or Price, are most unwilling, if not opposed, to use Manpower services for hiring staff. This is a question I asked your manager in Stephenville. I asked him whether he objected to using Manpower Centres as a supply source. I can easily understand that you should not be forced to hire the people sent to you by a Manpower Centre, but how is it that companies like yours do not seem to use Manpower Centres as staff supply sources for the positions you have to fill? Is it because the services are inadequate? Is it because basically they don't meet your requirements? Why does this precarious

[*Texte*]

réservoir de personnel pour les postes que vous avez à combler? Est-ce parce que les services ne sont pas adéquats? Est-ce parce qu'à la base ils ne répondent pas à vos besoins? Pourquoi cette situation-là, qui est précaire, existe-t-elle? Parce que si vous-autres les compagnies qui utilisez les plus de main-d'œuvre n'utilisez pas nos services, on se demande des fois si on devrait les maintenir ces services de la main-d'œuvre.

M. Pinault: J'aimerais faire des commentaires. Il ne faut pas oublier, monsieur le vice-président, que dans nos moulins nous avons toujours une liste de relève qui est presque permanente. Par exemple, à Kénogami, nous avons une liste de relève qui varie entre 150 et 200 personnes. Nous avons aussi les employés saisonniers. Alors, avant d'aller au centre de la main-d'œuvre, nous devons nous servir de la liste de relève. Et lorsque la liste de relève est épuisée, ce qui est très rare, nous allons au centre de la main-d'œuvre. Cela, disons, c'est pour les employés, les hommes de métier ou les employés payés à l'heure. Quant on veut trouver un professionnel, un ingénieur, nous avons recours aux services offerts par la Corporation des ingénieurs ou les bureaux de personnel d'ingénieurs. Nous allons en premier lieu au bureau d'emploi de la compagnie Price à Québec, qui est dirigé par Hervé Sénéchal et qui a comme fonction de nous trouver des ingénieurs. Nous allons très souvent au bureau d'emploi nous avons même la visite du directeur du bureau d'emploi à notre bureau.

• 2115

M. Marcel-L. Pelletier (directeur général, scieries et exploitation forestières, Compagnie Abitibie-Price Limitée): Pour ce qui est des opérations forestières, je pense qu'on a recours assez souvent aux services de votre centre de la main-d'œuvre. Maintenant, le problème est qu'on a recours aux service du centre de la main-d'œuvre lorsqu'on manque de main-d'œuvre. On l'emploie aussi pour recruter les étudiants l'été. Je pense que c'est un des services du centre de la main-d'œuvre d'essayer de placer les étudiants. Pour ce qui a trait aux usines, je pense que la réponse vient de l'aciérie même de l'Ascension où on avait une liste d'attente de 800 personnes à certains moments.

M. Bertrand Pelletier: Et pour ajouter à cela, je suis surpris un peu de votre question, monsieur Marceau, spécialement dans notre cas, parce qu'au tout début des opérations on a travaillé en étroite collaboration avec votre bureau d'Alma pour la formation de nos employés. Souventes fois, on passe par eux, mais comme Marcel l'a mentionné, on a une longue liste d'attente. Maintenant, où on rencontre certains problèmes, c'est au niveau des techniciens en électronique, en mécanique; même l'hiver dernier on a eu besoin de gens et ils n'en n'avaient pas. Souventes fois, on est même un peu en avence sur les bureaux à ce moment-là. Peut-être que les demandes qu'ils reçoivent sont plus nombreuses que les nôtres, parce que nous c'est seulement pour nos besoins. Dans notre cas, je pense qu'on recourt souvent, surtout pour demander des renseignements autres, avec votre personnel des centres de main-d'œuvre.

M. Marceau: Monsieur Pinault, vous vouliez ajouter un commentaire?

[*Traduction*]

situation exist? Because if your companies who employ the largest number of workers do not use our services, we sometimes wonder whether these manpower services should be maintained.

Mr. Pinault: I'd like to comment on that. We should point out, Mr. Vice-Chairman, that we always have a long list of replacements in our mills. For example, at Kénogami, we have a list of replacements which varies between 150 and 200 people. We also use seasonal employees. So, before going to the Manpower Centre, we have to use the replacement list. When this list is exhausted, which happens very rarely, we go to the Manpower Centre, where we look for employees, tradesmen or employees paid by the hour. When looking for professionals, such as engineers, we call upon the services offered by the Order of Engineers or the engineering personnel offices. We first go to the employment office of the Price Company in Quebec City, which is directed by Hervé Sénéchal, whose job it is to find engineers for us. We very often go to the employment office and even receive visits from the director of the employment office at our office.

Mr. Marcel-L. Pelletier (General Manager, Sawmills and Forestry Operations, Abitibi-Price Company Limited): With regard to forestry operations, I think that we use the services of your Manpower Centre fairly often. Now, the problem is that we use these services only when we have a shortage of manpower. We also use the Manpower Centre for hiring summer students. I feel that one of the services of the Manpower Centre is to try to find jobs for students. As for the plants, I think the answer lies in the Ascension steel plant, where at times, there is a waiting list of 800 people.

Mr. Bertrand Pelletier: And to add to that, I'm a little surprised by your question, Mr. Marceau, especially in our case, because at the very start of operations, we were working in close co-operation with your office in Alma for the training of our employees. On many occasions, we have gone through your offices, but as Marcel has already mentioned, we have a long waiting list. Now, we run into certain problems concerning electronic and mechanical technicians. Just last winter, we needed people in these areas but there weren't any available. Frequently, we're even slightly ahead of the offices in such cases. Maybe they receive more applications than we do, because we're only looking after our needs. In our case, I feel we frequently consult the staff at your Manpower Centres, especially for inquiries, among other things.

Mr. Marceau: Mr. Pinault, do you wish to add any comments?

[*Text*]

M. Pinault: Quand on parle d'engagement d'étudiants, on a une règle très précieuse à la compagnie Price, c'est qu'on engage en premier les fils de nos employés. Alors, on a seulement à en parler dans le moulin qu'on a besoin de 50 étudiants ou 100 étudiants durant l'été, on n'a pas besoin d'aller au bureau pour les trouver, parce que cela ne prend pas beaucoup de temps pour avoir les noms. Les employés viennent donner les noms de leurs fils. Mais comme Bertrand l'a dit, on s'est servi très souvent de votre bureau, même pour la formation.

M. Marceau: Ma question évidemment repose sur le fait qu'on utilise environ trois quarts de milliard de dollars dans les centre de la main-d'œuvre et dans les différents programmes et on se pose vraiment la question à savoir si ces fonds sont bien utilisés, bien orientés et si vraiment il n'y aurait pas lieu de réorienter les services de la main-d'œuvre de manière à les rendre plus efficaces. Et c'est peut-être vous autres qui utilisez le plus souvent la main-d'œuvre qui pourriez nous donner des suggestions. C'est un peu dans ce sens-là . . . Ce n'était pas un reproche. Mais certaines personnes m'ont dit au centre de la main-d'œuvre pour les rendre plus efficaces, plus utiles et pour répondre davantage aux besoins, puisque trois quarts de milliard de dollars, c'est quand même un montant substantiel.

M. Pinault: Il ne faut pas oublier, monsieur le vice-président, que la population de mon moulin, par exemple est stable. Alors, en étant stable ou ne variant peu d'une saison à l'autre, on n'a pas besoin d'aller au bureau aussi souvent que certaines petites industries secondaires.

M. Marceau: Je voudrais peut-être vous poser une question qui nous est également souvent posée. On nous demande, au gouvernement fédéral, de fournir des statistiques de manière à pouvoir aider les jeunes à préparer leur avenir. On constate que les jeunes se dirigent dans des métiers ou dans des professions où il y a surabondance, alors qu'il y a des pénuries dans d'autres domaines. Les jeunes ne savent pas où s'orienter et les jeunes cherchent des statistiques qui leur permettraient de prévoir sur une période, disons, de 4 ou 5 ans les possibilités pour pouvoir s'orienter. Est-ce que vous pensez que cela est possible? Et là je ne veux pas faire allusion à la compagnie Alcan qui annonçait un projet précis hier. Mais cela a donné prise peut-être à une question qu'on se pose fondamentalement: est-ce qu'il n'y aurait pas moyen de trouver un mécanisme à l'intérieur de vos compagnies qui permettrait de nous donner, à l'avance, un aperçu général qui pourrait orienter des statistiques pour aider les jeunes à s'orienter dans un domaine où il y a des ouvertures plutôt que de faire, comme on dit, des chômeurs instruits?

• 2120

Le président: Et aussi pour assister les centres d'éducation dans la planification de leurs cours.

M. Sénéchal: Hervé Sénéchal. Je suis un petit peu embêté pour répondre, parce que cela se fait d'une certaine façon au provincial. Avec l'aide de mon département, on a complété une

[*Translation*]

Mr. Pinault: When speaking of hiring students, we have a very important rule that applies at Price, which is that we first hire our employees' children. We have only to mention at the mill that we need 50 or 100 students for the summer. We don't need to go to the office to find them, because it doesn't take much time before our employees bring us the names of their children. But as Bertrand has already said, we have used your office very often, even for training.

Mr. Marceau: My question is obviously based on the fact that we spend about three quarters of a billion dollars on Manpower Centres and their various programs, and we're really wondering whether these funds are being used in the right place and whether there really isn't a need to redirect Manpower services so as to make them more effective. Perhaps you who most often use Manpower Centres could give us some suggestions. This is what I'm getting at. I'm not blaming you for anything. But certain people have told me at the Manpower Centre that companies like yours were using their services less frequently for various reasons, which you have just explained to us. But the point of my question is to find out if you have any suggestions to give us with regard to making Manpower Centres more effective and useful, and finding better ways to meet your requirements, because three quarters of a billion dollars is still a considerable sum of money.

Mr. Pinault: We should point out, Mr. Vice-Chairman, that the labour force at my mill is stable. Since it is stable or varies little from one season to another, we don't have to go to the office as often as some of the small, secondary industries.

Mr. Marceau: I'd like to ask you a question which is often asked of us. The federal government has been requested to provide statistics in order to help young people prepare their futures. We have noticed that young people are turning to trades or professions where there is a surplus, whereas there are shortages in other areas. Young people don't know where to turn and are looking for statistics which would enable them to anticipate over a period of say four or five years the job opportunities which will be available to them. Do you think this is possible? And when I say this, I'm not alluding to Alcan which yesterday made public a specific project. But this has led to a basic question: is there any way your companies could provide us in advance with general information which could serve as a basis for statistics to help young people find areas in which there are openings rather than see the educated join the ranks of the unemployed?

The Chairman: And also to help schools plan their educational programs.

Mr. Sénéchal: Hervé Sénéchal. I'm not too keen on answering this question, because we're looking into it to a certain extent at the provincial level. With the help of my department,

[*Texte*]

perspective au niveau des hommes de métiers, pour les cinq prochaines années. Cela a été fait ici au centre du ministère du Travail à Jonquière. On leur a indiqué nos besoins, par exemple, de techniciens en électricité, techniciens en mécanique, on a fait cela au niveau provincial.

M. Marceau: Vous pouvez fournir des perspectives, évidemment, assez générales. On ne vous demande pas de dire à quel endroit exactement, mais nous donner une certaine orientation. Vous dites que cela existe déjà au provincial?

M. Sénéchal: Oui, on a donné des chiffres à cet effet-là.

M. Marceau: Alors, ce serait possible . . .

M. Sénéchal: C'est certainement possible. Mais regardez, on annonce dans notre mémoire, possiblement, un investissement de 150 millions de dollars à Alma. Alors, à ce moment-là, je peux vous dire ce que cela va prendre comme opérateurs pour les machines qui seront installées là; mais je peux vous dire qu'on en prend beaucoup parmi nos employés à l'heure actuelle. Mais pour les hommes de métier, ce qu'on appelle les opérateurs en périphérie, cela nous prendra des techniciens hautement qualifiés en électroniques, parce que beaucoup, beaucoup, de microordinateurs seront installés dans ces nouvelles machines-là. Alors, je veux parler plutôt au niveau des hommes de métier. Pour ce qui est des opérateurs, on a déjà la population à l'intérieur de notre usine et on s'occupe de leur formation.

M. Marceau: Est-ce que je dois comprendre que la politique de votre compagnie est de faire une répartition de votre personnel plutôt qu'une augmentation du nombre? Autrement dit, quand vous avez des besoins vous vous servez, comme vous venez de le dire, du personnel d'un certain endroit pour le répartir, sans augmenter le nombre total? Ce serait plutôt dans ce sens-là que vous orientez vos projets ou vos politiques de façon générale?

M. Sénéchal: Je pense que d'une certaine façon on est obligé. On a des conventions collectives qu'il nous faut respecter. Mais je pense que M. Pinault serait peut-être plus en mesure de répondre au sujet du projet qu'il vient de compléter.

M. Marceau: D'accord.

M. André Pinault: Ce qui arrive dans l'industrie du papier, c'est que vous savez tous qu'il y a un problème de productivité ici au Canada, et au Québec, en comparaison avec d'autres pays. C'est pour cela aussi que vous avez à Ottawa établi un programme d'aide fédérale conjointement avec le provincial, pour aider l'industrie, à cause de la vieillesse de notre industrie papetière surtout au Québec. Alors, on doit aller dans une certaine direction, moderniser nos moulins, remplacer de la vieille machinerie par de la machinerie neuve, qui est plus productive, disons qu'elle prend moins de personnel. Alors, à Kénogami on a fermé trois départements pour en installer un qui prend beaucoup moins de personnel. M. Marceau est au courant de ce qui s'est fait chez nous; et cela s'est fait sur une période de trois ans. Dans l'avenir dans nos autres moulins, à Alma par exemple, on pense enlever deux vieilles machines pour les remplacer par une plus grosse beaucoup plus productive. En ce moment Alma a trois machines et on va finir avec deux machines qui vont produire à peu près 25 à 30 p. 100 plus de papier avec le même

[*Traduction*]

we have completed a study on the prospects for tradesmen over the next five years. That was done here at the Department of Labour in Jonquière. We told them what our needs were, for example, for electrical and mechanical technicians. This has been done at the provincial level.

Mr. Marceau: You can provide forecasts, which, of course, must be quite general. We're not asking you to give specifics, just a general idea. You say this already exists at the provincial level?

Mr. Sénéchal: Yes, we've given figures for this purpose.

Mr. Marceau: So, it would be possible . . .

Mr. Sénéchal: It certainly is possible, but look, in our brief we have outlined a possible investment of $150 million in Alma. In such a case, I can tell you what that's going to take in the way of operators for the machines which will be installed there. I can also tell you that many of them are being taken from among our employees. But with regard to tradesmen, called peripheral operators, we'll need highly qualified electronic technicians, because many microcomputers will be installed in this new machinery. So, I prefer to speak about tradesmen. As for the operators, we already have all the people we need at our plant and we're taking care of their training.

Mr. Marceau: Does that mean that your company policy is to redistribute your staff rather than increase their numbers? In other words, when you need employees, do you use, as you have just mentioned, staff from a certain area and redistribute it without increasing the total number? Is it rather along these lines that you generally direct your projects or policies?

Mr. Sénéchal: I think that to a certain extent, we're obliged to do so. We have collective agreements which we have to respect. But I think that Mr. Pinault would perhaps be in a better position to speak about the project he's just completed.

Mr. Marceau: Very well.

Mr. André Pinault: As you all know, there's productivity problem in the paper industry here in Canada and in Quebec, as compared to other countries. It is for this reason that you in Ottawa have set up a federal assistance program in conjunction with the provincial government, to help industry, because our paper industry is outdated, especially in Quebec. Consequently, we have to head in a certain direction, modernize our mills and replace outdated machinery with new machinery which is more productive. So in Kénogami three departments were closed down and replaced with one, which requires far less personnel. Mr. Marceau is aware of what we did, and it was done over a period of three years. In future, in our other mills—in Alma, for example—we're thinking of taking out two old machines and replacing them with one larger, far more productive machine, Right now, Alma has three machines, and we're going to end up with two machines that will produce about 25 to 30 per cent more paper with the same number of employees. There will be no personnel cut-

[*Text*]

personnel. Il n'y aura pas de diminution de personnel en tant que telle, sauf peut-être par attrition; mais il va y avoir une réorganisation dans le moulin, de l'entraînement d'opérateurs, le déménagement d'opérateurs d'un département à l'autre comme cela s'est fait chez nous à Kénogami. On a pris des gens du département de sulfite et on les a transférés dans le département de TCMP, un procédé complètement nouveau . . . Alors ces gens-là aujourd'hui, sont placés.

[*Translation*]

backs as such, except perhaps by attrition, but the mill is going to be reorganized with regard to training operators and moving them from one department to another, as we did at Kénogami. We took people from the sulphite department and transferred them to TCMP, a completely new process. So today those people are placed.

• 2120

Sur les machines à papier, eh bien, on va prendre les opérateurs des vieilles machines; ils vont devenir opérateurs de nouvelles machines. Et comme la production de papier va augmenter il va falloir plus de prêts; donc il va falloir faire un espèce d'agrandissement en arrière du moulin. Cela va donc nécessiter plus de personnel. Il va donc y avoir un réarrangement sans augmentation sensible de personnel. Mais il faut aussi comprendre que l'on va être plus exigeants. Les employés devront être spécialisés. Parce qu'aujourd'hui, si on est au siècle du Boeing 747 et du Concorde, il ne faut pas penser que les moulins à papier ça se mènent encore à la mitaine. Il y a des ordinateurs et il y a beaucoup d'électronique. Nos moulins se modernisent. Et cela prend beaucoup de techniciens. C'est cela qu'il nous faut, ici dans la région: des techniciens. Les opérateurs, on les a; mais les techniciens, il nous les faut, et il faut qu'on les forme aussi.

As for the paper machines, we're going to take the operators of the old machines and train them to operate the new machines. Also, since paper production is going to increase, more pulp will be needed, so some sort of expansion will be needed at the back of the mill. That mill require additional employees. So there will be reorganization without any appreciable increase in personnel. But it's also important to realize that we're going to be more demanding; employees will have to be more specialized. Today, in the era of the Boeing 747 and the Concord, people shouldn't think that paper mills are still doing things the old-fashioned way. We have computers and make extensive use of electronics. Our mills are being modernized. This takes a great many technicians, and that's what we need here in the region—technicians. We already have operators, but what we lack are technicians, and they have to be trained too.

M. Marceau: Deux dernières questions: Vous faites de la formation pour utiliser un certain personnel pour vos entreprises. Devant une situation d'urgence qui va se présenter, semble-t-il, est-ce que vous êtes prêts à faire de l'entraînement, de manière à donner simplement une formation générale à des jeunes, une expérience en usine? Nous avons eu l'occasion d'aller à Washington, et là-bas on nous a dit que la nouvelle politique américaine avait pour but de donner une formation générale à des jeunes, non pas en fonction d'un emploi précis, déterminé, mais simplement en fonction de l'expérience en usine, et cela parce que à beaucoup de jeunes qui essaient d'aller travailler on demande comme première question: «Avez-vous de l'expérience?» Ils disent: «Non». Réponse: «Alors, on ne peut pas vous engager». Donc les jeunes disent: «Comment voulez-vous que nous ayons de l'expérience, vous ne voulez pas nous engager?»

Mr. Marceau: Two final questions. You provide training to make use of certain personnel for your companies. In view of the urgent situation that is apparently going to arise, are you prepared to provide training that will simply give young people some general training and on-the-job experience? We've had the opportunity to go to Washington, and there we were told that the new American policy was designed to provide young people with general training, not in relation to a specific job, but simply to give them some practical experience. After all, when young people try to find jobs, the first thing they're usually asked is, "Do you have any experience?" They say, "No", and are then told, "Well, we can't hire you." So then these young people ask, "How do you expect us to get any experience if you won't hire us?"

Est-ce que les compagnies seraient prêtes, dans les situations d'urgence, à mettre sur pied des programmes qui permettraient à des jeunes de vivre une expérience en usine sans nécessairement être associés à un engagement permanent? Autrement dit, il s'agit d'une expérience au sens large du terme . . .

In urgent situations, would companies be prepared to set up programs to enable young people to acquire practical experience without necessarily being hired on a permanent basis? In other words, I'm talking about experience in the broad sense.

M. Sénéchal: Il faut vous dire d'abord que même si, chez nous, un employé est engagé de façon temporaire, il peut retourner aux études. On va d'abord l'entraîner d'une certaine façon; cela peut durer de une semaine à deux semaines, et même plus longtemps, même si on sait que le type va peut-être partir ailleurs . . . C'est une chose que l'on a à l'heure actuelle.

Mr. Sénéchal: I'd first of all like to point out that even if we hire an employee on a temporary basis, he is free to go back to school. First we provide him with a certain amount of training; this may last one or two weeks or even longer, even though we know he may leave for somewhere else. That's something we have right now.

Pour répondre plus spécifiquement à votre question . . . Je l'apprends, cela . . . Personnellement, en tant que rôle à jouer dans la société, je pense que cela serait peut-être quelque chose

To answer your question more specifically, I've heard about that. Personally, I think that in terms of our role in society, that might be something we could do. You mentioned the case

[*Texte*]

à faire . . . Vous mentionnez le cas de l'Alberta . . . Il faudrait peut-être dire aussi qu'il va y avoir un projet de 340 milliards de dollars au Moyen Orient après la guerre. Cela va nécessiter énormément de gens qui d'un peu partout à travers le monde, vont aller travailler là-bas. Si, pour augmenter la production de pétrole, les industries sont obligées de le faire, moi, je ne peux pas m'engager pour ma companie. Mais je trouve quand même que c'est une bonne idée de faire ça . . .

• 2125

M. Bertrand Pelletier: On le fait déjà, on y participe mais peut-être pas comme vous venez de le dire. Dans l'industrie, dont j'ai la responsabilité, déjà deux techniciens en contrôle et un instrumentation, si vous voulez, sont venus chez nous; et les étudiants du collège sont venus faire une période d'entraînement. Après cela ils ont été embauchés chez nous. Ces derniers temps, on a formé deux jeunes du collège de Jonquière encore, en sécurité; ils sont venus faire un stage d'apprentissage . . . comment cela se vit, la sécurité dans le milieu industriel et ainsi de suite . . . Ça se fait sur un plan moins grand que celui auquel vous faites allusion, mais on le fait.

M. Pinault: Je tiens à dire, d'un autre côté, sur le plan des professionnels que ça s'est toujours fait à la compagnie Price depuis que j'y suis. Vous connaissez les universités de Waterloo, Sherbrooke, *Memorial University, Newfoundland* . . . le programme de l'université est coopératif. La compagnie Price a toujours participé à ce programme-là. C'est ainsi que ça marche: ils sont à l'université pour six mois ou une autre période de temps tout dépend des programmes de l'université, puis ils reviennent chez nous travailler pour six mois. Et cela tout au long de la période de leur cours, de leur éducation. La compagnie paye leurs dépenses de transport et un salaire durant les six mois en question. A Kénogami, je pense que dans le moment on a trois ingénieurs qui font partie d'une université coopérative; leur bureau central d'ingénieur . . . il y en a eu à Alma, il y en a dans tous . . . Alors, je pourrais dire combien il peut y avoir d'ingénieurs . . . Dans la région ici, nous avons sept ingénieurs, on les appelle des stagiaires; on a sept stagiaires de l'université qui étudient en travaillant. Ils ne sont pas engagés par la compagnie elle-même à la fin de leurs cours . . . Mais c'est une manière d'encourager les gens à venir travailler dans l'industrie du papier.

M. Marceau: Ma dernière question . . . Est-ce que vous prévoyez durant les années 1980 une pénurie de personnes qualifiées, parce que c'est un des mandats précis de notre commission, de savoir si vous prévoyez dans votre domaine une pénurie de personnes qualifiées? Et je voudrais vous demander aussi si vous n'estimez pas que vous pourriez, dans le domaine des industries secondaires pour créer des emplois? Comment voyez-vous votre rôle comme entreprise multinationale importante, avec un rôle social que vous jouez? Prévoyez-vous que ce rôle-là pourra tendre à créer des industries secondaires de manière à créer des emplois? L'Alcan a commencé à s'orienter dans ce sens-là et je constate que peut-être Abitibi-Price est réticente ou, je ne sais pas—a-t-elle envisagé le problème? J'aimerais avoir vos commentaires concernant cette création

[*Traduction*]

of Alberta. Perhaps it should also be noted that there's going to be a $340 billion project in the Middle East after the war. A vast number of people from all over the world will be needed to work there. If the oil companies have to do that to increase oil production, well, I can't speak for my company, but I still feel it's a good idea to do that . . .

Mr. Bertrand Pelletier: We're already involved in that, but perhaps not in the way you've just described. In the company for which I'm responsible, two technicians specializing in control and in instrumentation have come to us, and students from the college came to do a training period. After that, we hired them. Recently, we provided safety training for two more young people from the college in Jonquière; they came to learn about how industrial safety works, and so on. This is done on a smaller scale than you were referring to, but at least we're doing it.

Mr. Pinault: I'd like to add that at Price there has been this kind of program for professionnals for as long as I've been there. You are familiar with the universities of Waterloo, Sherbrooke, *Memorial University, Newfoundland* . . . The university program is co-operative. Price has always participated in that program. Here's how it works: the students are at the university for six months or some other length of time, depending on the university programs, then they come to work for us for six months. This continues throughout their course. The company covers their transportation expenses and pays them a salary during those six months. At Kénogami, I think there are three engineers at the moment who belong to a co-operative university; their main engineering office . . . there's one in Alma, there's one in every . . . Anyhow, I think I can say how many engineers there may be. Here in the region we have seven engineers; we call them trainees. There are seven university trainees who are combining work and study. They are not hired by the company itself when they complete their courses. But it's a way of encouraging people to come and work in the paper industry.

Mr. Marceau: My final question. During the eighties, do you anticipate a shortage of qualified people? One of the specific mandates of our Committee is to find out whether you foresee a shortage of qualified people in your field. I'd also like to ask whether you think that you might co-operate in creating secondary industries as a way of creating jobs. How do you see your role as a major multinational company in relation to your social role? Do you think that role might include creating secondary industries in order to create jobs? Alcan has started to move in that direction, and I have noticed that Abitibi-Price seems to be somewhat hesitant or, I don't know—has it considered this problem? I'd like to have your comments concerning your possible involvement in the creation of secondary industries.

[*Text*]

d'industries secondaires dans lesquelles vous pourriez vous orienter?

M. Pinault: Vous parlez d'encouragement et d'industries secondaires régionales . . .

M. Marceau: Oui.

M. Pinault: . . . je peux vous dire que la compagnie a fait une exposition ici de nos besoins de produits secondaires. Je pense que ça a été fait avec d'autres compagnies régionales aussi. On a montré nos besoins en produits secondaires, en matières secondaires . . . de sous-produits . . .

M. Marceau: Oui.

• 2130

M. Pinault: Cela a été exposé à Chicoutimi, puis on a demandé ici aux gens de nous dire ce qu'ils pouvaient fabriquer pour nous.

M. Marceau: Quand est-ce, cela?

M. Pinault: Il y a deux ou trois ans . . . Deux ans!

M. Marceau: A Chicoutimi, dans la région?

M. Pinault: Oui. Cela a été fait et nous avons des sous-produits qui pourraient être produits dans la région au lieu de les acheter au Japon ou aux États-Unis; mais la réponse a été négative.

M. Marceau: Et vous seriez prêts à participer à des programmes?

M. Pinault: Nous serions prêts à participer à une aide technologique et non pas financière . . . Leur donner le *know-how*, pour avoir cela dans la région. C'est l'encouragement à l'industrie secondaire . . .

M. Marceau: Quant à la pénurie de personnes qualifiées durant les années 80, quelles sont vos prévisions?

M. Bertrand Pelletier: Une minute-là on n'a pas vidé la question des industries secondaires! J'ai été surpris d'entendre vos commentaires . . .

M. Marceau: J'ai vraiment des questions surprenantes . . .

M. Bertrand Pelletier: Premièrement vous avez dit qu'on ne participe pas à l'établissement d'industrie secondaires ou . . . quoi?

M. Marceau: On a l'impression que vous n'êtes pas engagés dans la création d'industries secondaires, que vous avez peut-être une attitude positive, mais que cela ne se manifeste pas de façon concrète et évidente.

M. Bertrand Pelletier: Je ne voudrais pas vous faire mal, mais je voudrais vous dire, par exemple, si je considère seulement l'industrie forestière, l'industrie du bois de sciage, premièrement, une des grandes réalisations de la Compagnie Abitibi Price et la compagnie Price a été cette collaboration avec les industries Tanguay; la création de la tronçonneuse Tanguay; la création des chargeuses Tanguay; puis la création de beaucoup de petites équipements que Tanguay a fait.

Deuxièmement, et pratiquement, là je ne pourrais pas vous donner de chiffres, mais pour leur machinerie on y a contribué terriblement. On a fait beaucoup pour leur machinerie, vous pouvez vous informer; Alma mécanique . . . toutes ces compag-

[*Translation*]

Mr. Pinault: Your're talking about encouraging regional secondary industries . . .

Mr. Marceau: Yes.

Mr. Pinault: I can tell you that the company organized an exhibit here, illustrating our need for secondary products. I believe this was done with other regional companies too. We demonstrated our need for secondary products, secondary materials, by-products . . .

Mr. Marceau: Yes.

Mr. Pinault: This exhibit was held in Chicoutimi, then we asked people to tell us what they could manufacture for us.

Mr. Marceau: When was that?

Mr. Pinault: About two or three years ago . . . no, two years ago.

Mr. Marceau: In Chicoutimi, in the region?

Mr. Pinault: Yes, There are by-products that could be produced in the region rather than purchased from Japan or the United States, but the response was negative.

Mr. Marceau: And you would be willing to take part in programs?

Mr. Pinault: We would be willing to contribute if the assistance was technological, not financial . . . to give them the know-how, so it's there, in the region. That's encouragement to secondary industry . . .

Mr. Marceau: What are your forecasts as regards the shortage of skilled labour in the 80s?

Mr. Bertrand Pelletier: Wait a minute, we haven't finished with secondary industry yet! I was surprised by your remarks . . .

Mr. Marceau: I have some really surprising questions . . .

Mr. Bertrand Pelletier: First, you said we did not participate in the setting up of secondary industry or . . . what was it?

Mr. Marceau: One has the impression that you have not been involved in the creation of secondary industries, that your attitude may be positive but it's not being expressed in a concrete and visible form.

Mr. Bertrand Pelletier: I don't wish to offend you but I would like to tell you about—for example, if I take just the forestry industry, the timber industry, first of all, one of the big achievements of Price and Abitibi-Price was that co-operation with Tanguay Industries—making the Tanguay logging machine, making the Tanguay loaders, and then all that small equipment Tanguay made.

Second, and on the practical side—I can't give you any figures—but we made a big contribution to their machinery. We did a lot for their machinery, you can ask about that; Alma Mecanic . . . all those companies make a lot of parts, a

[*Texte*]

nies-là font beaucoup de pièces, beaucoup d'équipements pour nous. Je ne sais pas si Alcan est meilleur que nous, mais je pense qu'on a été aussi bon qu'Alcan, si non meilleur . . . pour ce qui concerne l'encouragement des industries secondaires dans la région.

M. Marceau: Peut-être moins dans les pâtes et papier là . . . J'aurais peut-être dû préciser cela dans ma question, parce que vous avez tout à fait raison . . .

M. Pelletier: Je pense que M. Pinault vous le dira, je ne m'engagerai pas de ce côté, mais je vous dirais que notre politique, et la politique de la compagnie, la volonté de la compagnie, c'est d'engager autant que possible l'industrie secondaire. On a eu des conférences ici, on a fait des expositions, des conférences; on a montré aux industriels, aux chefs d'industries nos besoins, dans quoi ils pouvaient nous aider, etc . . . La scierie de l'Ascension a été construite par des entrepreneurs régionaux, même le service des ingénieurs a contribué à la construction dans Jonquière; je pense que dans tous les domaines, on est présent.

M. Marceau: C'est bien d'apporter cette précision-là.

M. Pinault: On pourrait ajouter l'industrie Couture où, quand la compagnie Price à Kénogami a fermé sa fonderie, tous les patrons ont été transférés à l'industrie Couture de Chicoutimi; c'est l'industrie secondaire qui nous fournit le casting à l'année longue. On a arrêté de les faire chez nous. Je pense que nous avons fait notre part.

M. Marceau: Et en fait les perspectives-là concernant la pénurie d'emplois qualifiés pour les années 80, est-ce que vous prévoyez à avoir à faire face à ce problème-là? Prévoyez-vous avoir suffisamment de main-d'œuvre pour répondre à vos besoins?

M. Sénéchal: La tendance actuelle nous laisse supposer que nous n'aurons probablement pas de pénurie d'ici les cinq prochaines années.

Le président: Seulement deux courtes questions . . .

Dans la modernisation de vos usines, avez-vous introduit les ordinateurs dans vos opérations et si oui, avez-vous suffisamment de personnel pour maintenir et réparer ces ordinateurs? Est-ce que les institutions d'enseignement dans la région ont des cours d'enseignement pour ces types de spécialités modernes?

• 2135

M. Pelletier: Pour répondre à votre question au sujet de la modernisation d'usine M. Pinault y répondra. Quant à la deuxième partie de votre question, à savoir si on a les établissements d'enseignement pour former du personnel en contrôle et instrumentation, ordinateur ou autres, ça s'en vient très rapidement dans notre région. On peut dire qu'on a des collèges aujourd'hui qui commencent à former des étudiants en instrumentation et contrôle, en électronique, de même que l'Université du Québec à Chicoutimi . . . Cela s'en vient . . . C'est un début et j'espère que cela va continuer . . . Pour l'autre question, je vais demander à monsieur Giasson d'y répondre.

[*Traduction*]

lot of equipment for us. I don't know if Alcan is better than us but I think we're just as good as Alcan, if not better . . . as far as encouraging secondary industries in the region is concerned.

Mr. Marceau: Perhaps less in the pulp and paper sector . . . Perhaps I should have made that clear in my question, because you're absolutely right . . .

Mr. Pelletier: I think Mr. Pinault will tell you about that, I won't go into that side of things but I will tell you that our policy, the company's policy, the company's wish, is to be as involved in secondary industry as much as possible. We've had conferences here, we've had exhibitions, conferences; we've shown industrialists, industrial leaders, what our requirements are, how they can help us, etc . . . The sawmill at Ascension was built by regional contractors, even the engineers helped with the construction in Jonquière; I think we're active in every area.

Mr. Marceau: It's as well to make that clear.

Mr. Pinault: We might mention Industries Couture. When Price closed its foundry in Kénogami, all the templates were transferred to Industries Couture in Chicoutimi. That's the secondary industry that does our casting year-round. We stopped doing our own casting. I think we've done our bit.

Mr. Marceau: And what about the forecast for a shortage of skilled labour in the 80s? Do you think you'll be faced with that problem? Do you expect to have enough manpower for your needs?

Mr. Sénéchal: The present trend leads us to suppose that we will probably not have any shortage in the next five years.

The Chairman: Just two brief questions . . .

When you modernized your plant, did you computerize operations? And, if so, do you have enough personnel to service and repair the computers? Do the educational establishments in the region give courses to teach these types of specialization?

Mr. Pelletier: Mr. Pinault will answer your question about plant modernization. As for the second part of your question, about whether we have the educational establishment to train control and instrumentation staff, for computers or other equipment, rapid strides are being made in our region. We have colleges today that are starting to give students training in control and instrumentation, in electronics, as well as the Université du Québec à Chicoutimi . . . It's coming . . . It's a start and I hope it will continue . . . As to the other question, I will ask Mr. Giasson to answer.

[*Text*]

M. Giasson: En ce qui concerne les services pour les ordinateurs . . . on fonctionne sur deux bases différentes. Premièrement il y a les mini-ordinateurs ou les ordinateurs qui sont très spécialisés et l'on a organisé des cours avec la collaboration du ministère de la Main-d'œuvre, cours qui ont été donnés soit par l'Université du Québec soit par le Cegep ici à Jonquière, à nos techniciens pour pouvoir créer une maintenance je dirais «préliminaire» . . .

Maintenant il existe un phénomène . . . Au niveau des gros ordinateurs, en ce qui concerne peut-être les machines à papier, ou les machines à carton etc . . . quand c'est très spécialisé, où les pièces de rechange représentent un montant d'argent énorme, on fonctionne à contrat avec ces compagnies-là. On a donc du personnel qui nous est fourni par les contracteurs qui nous fournissent l'ordinateur, et qui comme je le disais tout à l'heure gardent les pièces de rechange . . .

Le président: Est-ce qu'ils sont locaux?

M. Giasson: Ce sont les gens de la région qui ont été engagés par ces contracteurs-là . . . En même temps ils les initient au fur et à mesure qu'il y a des améliorations technologiques à apporter. D'un autre côté on tient nos gens à la fine pointe du progrès en ce qui concerne la maintenance préliminaire, ce qui ne concerne pas «les secrets» des ordinateurs spécialisés.

M. Pinault: Excusez-moi monsieur le président . . . Il faudrait préciser que ces fournisseurs d'ordinateurs-là engagent des techniciens hautement spécialisés pour prendre soin de nos ordinateurs, et ils engagent des gens de la région. Ils viennent chercher des gens de la région, et ils les entraînent.

Le président: Très bien. Presque toutes les compagnies qui se sont adressées à notre Comité nous ont dit que dans l'avenir il y aura de plus en plus d'ordinateurs dans le contrôle de leurs usines, et il y aura un grand besoin de gens dans ces champs-là pour les années 80.

Ma dernière question: Dans votre compagnie, quel est le pourcentage de femmes dans votre main-d'œuvre? Est-ce que vos positions sont ouvertes aux femmes? Avez-vous beaucoup d'applications?

M. Bertrand Pelletier: Le pourcentage est très minime . . .

Le président: Je pose cette question parce qu'un grand nombre de nos chômeurs au Canada sont des femmes, et les femmes cherchent maintenant à occuper des postes non traditionnels pour elles.

M. Bertrand Pelletier: Le pourcentage du sexe féminin travaillant dans les opérations est très minime. Je n'ai pas de chiffre; peut-être que des collègues à côté de moi en ont. Je dis simplement qu'elles occupent surtout des fonctions administratives ou de secrétariat, ou de ce genre-là . . . Mais au niveau de l'opération elle-même . . . non . . . Mais je ne crois pas que la compagnie-même ait des objections à employer des femmes . . . à employer le sexe féminin en général.

Le président: Pendant la guerre, avez-vous employé des femmes?

M. Bertrand Pelletier: Non, pas à ma connaissance.

M. Pinault: J'aimerais ajouter une précision ici. Pour comprendre la procédure des moulins à papier, pour comprendre

[*Translation*]

Mr. Giasson: As far as computer services are concerned, we take two different approaches. First, there are the minicomputers, or computers that are very specialized and courses have been organized with the co-operation of the Manpower Department. These courses have been given either by the Université du Québec or the CEGEP here in Jonquière to our technicians so as to develop what I might term "preliminary" maintenance . . .

Now, there is a situation . . . as regards the big computers, for the paper machines perhaps or board machines, etc . . . when it's very specialized or spare parts represent an enormous amount of money, we work on contract with those companies. So we have staff supplied to us by the contractors who provided us with the computer and as I said earlier, they have the spare parts . . .

The Chairman: Are they local?

Mr. Giasson: They are people from the region who've been hired by these contrators . . . At the same time, they train them in the latest technological advances. They also keep our people abreast of developments in preliminary maintenance, whatever does not have to do with the "innards" of specialized computers.

M. Pinault: Excuse me, Mr. Chairman . . . We should perhaps specify that these computer companies engage highly qualified technicians to look after our computers and they hire people from the region. They look for people in the region and they train them.

The Chairman: Very good. Almost all the companies who have addressed our Committee have told us that, in future, there will be more and more computers used in plant control and a great many people will be needed in these areas in the 80s.

My last question: In your company, how large a percentage of the labour force is female? Are your positions open to women? Do you get a lot of applications?

Mr. Bertrand Pelletier: The percentage is extremely small . . .

The Chairman: I ask that question because a large number of the people out of work in Canada are women and women now want to occupy positions that are not traditionally theirs.

Mr. Bertrand Pelletier: The proportion of women working in operations is extremely small. I don't have any figures—perhaps my colleagues do. I am merely saying that they are mainly in administrative or secretarial positions, jobs of that kind. But as far as the operation itself is concerned, no . . . But I don't think the company as such objects to employing women . . . to employing women in general.

The Chairman: Did you employ women during the war?

Mr. Bertrand Pelletier: No, not that I know of.

Mr. Pinault: I would like to add one detail here. To understand how paper mills work, to understand why there are no

[*Texte*]

pourquoi on n'a pas de femmes chez-nous, il y a des lignes de progression dans les moulins à papier . . . Alors . . . avant d'embarquer dans une certaine fonction il faut commencer sur le tas de bois. C'est du travail extrêmement dur pour une femme, disons, de corder du bois, on appelle cela la pitoune . . . de travailler sur la drave, ou travailler sur l'entrée du bois, le chargement des meules. Ce n'est pas du travail pour les femmes. A un certain niveau d'opération il y aura peut-être des travaux que les femmes pourraient faire, mais avec les lignes de progression établies par les syndicats . . . demandées par les syndicats, on ne peut pas agir de même. Mais il y a tout de même des postes qui sont occupés par les femmes . . . dans les fonctions administratives. Dans les contrôles, on peut rajouter aussi que nous engageons des femmes ingénieurs chez nous.

• 2140

Le président: Je dois dire que comme ancien ministre du Grand Nord j'ai vu . . . peut-être plus souvent dans le Nord, sur les grandes machines, même dans les forêts, dans les mines . . . des femmes; mais c'est rare dans le sud du Canada. Quand je dis le sud, je dis les provinces plutôt que les Territoires.

M. Pinault: Mais nous n'avons aucune objection à engager des femmes!

Le président: Merci pour votre mémoire qui est très bien documenté. Quant au troisième témoin, j'ai le nom de M. Gilles Bergeron, économiste, de l'Université du Québec à Chicoutimi. Monsieur Bergeron, si d'autres personnes vous accompagnent, vous pouvez les inviter à approcher et nous les présenter.

M. Gilles Bergeron (économiste, Université du Québec, Chicoutimi): Oui, monsieur le président. J'ai avec moi: Paul H. Bergeron, qui est directeur des services aux étudiants; M. Richard Gérard, directeur du service de placement; et M. Noël Boulianne, qui a agi comme assistant au niveau de la recherche.

Le président: Très bien.

M. Gilles Bergeron: Monsieur le président, c'est avec plaisir que l'Université du Québec à Chicoutimi a accepté votre invitation de participer à la rencontre de ce soir et vous soumet le présent mémoire. Nous espérons que les quelques éléments de réflexion qui y sont présentés seront utiles aux travaux de votre Comité.

Votre visite dans la région a déjà le mérite de nous inciter, ainsi que nos concitoyens, à réfléchir sur cet important problème que sont les perspectives d'emplois dans les années 80. Espérons, de plus, que cette visite saura contribuer à améliorer notre situation économique actuelle.

Votre Comité se préoccupe de la pénurie de spécialistes prévue pour les années 80 et, nécessairement, des perspectives d'emplois pour la même période. Voilà un mandat qui provoque sûrement des réactions différentes dans les diverses régions économiques du pays. Chaque région a son rythme de croissance économique propre et les problèmes qui en découlent sont particuliers à chacune d'elles. Il nous apparaît diffi-

[*Traduction*]

women in our company . . . there are lines of advancement in paper mills . . . So, before you can take up a certain duty, you have to start on the wood pile. It's extremely hard work for a woman, cording wood, say, or driving timber, or working where the wood goes, loading the mills. That's no work for a woman. Maybe at some stages in the operation women could do the work but with the lines of advancement set by the unions . . . requested by the unions, we can't do anything about it. Even so, there are some positions held by women . . . in administrative duties. In the control sector, we also hire female engineers.

The Chairman: I must say that as a former Minister of Northern Affairs, I've seen . . . perhaps more often in the North, working on heavy equipment, even working in forests and mines . . . I've seen women, but that's rate in the south of Canada. When I say the south, I mean the provinces rather than the Territories.

Mr. Pinault: But we have no objection to hiring women!

The Chairman: Thank you for your brief, which is very well documented. As our third witness, we have Mr. Gilles Bergeron, who is an economist from the Université du Québec à Chicoutimi. Mr. Bergeron, if there are people accompanying you, you may ask them to come forward and introduce them to us.

Mr. Gilles Bergeron (Economist, Université du Québec à Chicoutimi): Yes, Mr. Chairman. I have with me Paul H. Bergeron, director of student services, Mr. Richard Gérard, Director of the Placement Service and Mr. Noël Boulianne, who acted as research assistant.

The Chairman: Very well.

Mr. Gilles Bergeron: Mr. Chairman, the Université du Québec à Chicoutimi was very pleased to accept your invitation to take part in this evening's meeting and now submits its brief. We hope the few points set forth in it will be of some use to your Committee.

Your visit to the region has already made us, and our fellow citizens, reflect on the important problem of employment opportunities for the '80s. We also hope this visit will help improve our present economic situation.

Your Committee is concerned about the lack of specialists that is forecast for the 80s and, therefore, about employment opportunities in the same period. Those are terms of reference that will certainly provoke different reactions in the various economic regions of the country. Each region has its own rate of economic growth and consequently its own particular problems. It seems to us it is difficult, if not impossible, to

[*Text*]

cile, sinon impossible, d'uniformiser ces rythmes de croissance. Mieux vaut alors chercher à construire des politiques économiques flexibles qui s'adaptent aux besoins de chaque région.

Notre point de vue sera celui d'une institution qui vit dans une région où le taux de chômage est très élevé et qui croit que le développement économique doit être au service des citoyens. En un mot, le problème du chômage ne doit pas être réglé par l'exode de notre population et de ses éléments les plus dynamiques mais par des politiques de développement et de création d'emplois.

Dans une première partie, nous analyserons brièvement la situation actuelle de la région. Nous essaierons ensuite, autant que possible, avec les instruments disponibles, de faire des prévisions pour les dix prochaines années. Nous terminerons par quelques recommandations qui nous semblent pertinentes.

• 2145

Après analyse de la situation, nous croyons pouvoir affirmer que, dans notre région, la pénurie d'emplois est un problème plus grave et plus crucial que la pénurie de spécialistes. Sans discontinuer ses politiques de formation, le gouvernement fédéral devrait accorder la priorité aux politiques de création d'emplois.

En fait, le problème principal de notre région demeure le manque d'emplois compte tenu de la main-d'œuvre désireuse de travailler. Le taux de chômage est très élevé et se situe officiellement autour de 12 p. 100. Selon certaines sources d'information, il pourrait même atteindre 16 p. 100. Il est particulièrement élevé chez les jeunes. Les enquêtes réalisées régulièrement auprès des finissants du système d'enseignement montrent, en effet, des taux de chômage de l'ordre de 25 à 30 p. 100 pour les finissants de l'enseignement professionnel au niveau secondaire. Aux niveaux collégial et universitaire, les taux de chômage sont moins élevés, mais se maintiennent quand même autour de 8 à 10 p. 100. De plus, on constate qu'un très grand nombre de ces diplômés doivent émigrer pour travailler. Sauf quelques cas isolés, il ne semble pas exister de pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans la région.

Les différents intervenants régionaux dans le domaine de la main-d'œuvre qui ont été contactés semblent confirmer également ce point de vue. Les employeurs ont des listes de personnel de réserve des plus imposantes; ils ne se plaignent que très rarement de ne pouvoir combler les postes disponibles. A chaque concours ouvert, les offres de services sont toujours très nombreuses.

Certains programmes de formation de la main-d'œuvre aident à améliorer la qualité de la main-d'œuvre existante et, par le fait même, à accroître la productivité. Particulièrement utiles pour ceux qui ont un emploi, ces programmes permettent une adaptation plus facile aux changements technologiques. Ces programmes sont donc nécessaires au développement de notre région.

Tout programme qui permettrait la formation de spécialistes et de chercheurs dont l'action pourrait engendrer des activités nouvelles, serait également de première importance. Non seulement cette nouvelle main-d'œuvre serait-elle en mesure de

[*Translation*]

standardize these rates of growth. It is better therefore to attempt to develop flexible economic policies that can be adapted to suit the needs of each region.

Our point of view is the point of view of an institution situated in a region with a very high unemployment rate, an institution that believes economic development must benefit the community. In a word, the solution to the unemployment problem must not lie in an exodus of the population and of its most dynamic elements but in job creation and development policies.

We will first make a brief analysis of the current situation in the region. We will then try, to the best of our ability, using the tools available, to make forecasts for the next ten years. We will end with some recommendations that seem to us to be appropriate.

Having analysed the situation, we feel we can maintain that, in our region, the shortage of jobs is a more and more crucial problem than the shortage of specialists. Without discontinuing its training policies, the federal government should give priority to job creation policies.

Indeed, the main problem in our region is still the lack of jobs, given the number of people who want to work. The unemployment rate is extremely high and official figures place it around 12 per cent. According to some sources of information, it might even be 16 per cent. It is particularly high among young people. Regular surveys of graduating students show unemployment rates of the order of 25 to 30 per cent for students graduating from professional programs at secondary level. The rates for college and university graduates are lower but even so they are around 8 to 10 per cent. In addition, it has been found that a very large number of these graduates have to leave the region in order to work. With the exception of a few isolated cases, there does not seem to be any shortage of skilled labour in the region.

The various agencies working in the area of manpower in the region that have been contacted seem to confirm this point of view. Employers have impressively long waiting lists. Only very rarely do they complain of being unable to fill available positions. Each time a vacancy occurs, a very large number of people offer their services.

Some manpower training programs help improve the quality of the existing labour force and thereby increase productivity. These programs, which are particularly helpful for people who have a job, make it easier to adapt to technological change. So these programs are necessary to the development of our region.

Any program that trained specialists and researchers who might generate new activity, would also be of prime importance. Not only would this new labour force be able to create its own employment, it would create jobs for other people. We

[*Texte*]

créer son propre emploi, mais son action serait créatrice d'emplois pour les autres. Nous touchons là un champ d'activité de formation et de recherche qui est peut-être davantage du ressort de notre Université. En tout cas, elle est inscrite au cœur même de nos préoccupations. Nous cherchons à être un des moteurs du développement de la région par notre présence et par nos actions. Si certains programmes d'appui et d'aide du fédéral étaient conçus pour nous épauler dans cette direction, ils seraient peut-être des plus bénéfiques pour les régions comme la nôtre.

Très souvent cependant, la formation de la main-d'œuvre ne peut contribuer à accroître le nombre d'emplois disponibles. Ces programmes constituent une mauvaise allocation de ressources compte tenu du fait qu'on dispose déjà d'une main-d'œuvre abondante et relativement bien formée, mais sans emploi. On a utilisé, pendant un certain temps, des programmes de formation professionnelle destinés aux adultes qui nous semblent vouloir caser une main-d'œuvre excédentaire. Cela pourrait être particulièrement vrai pour la formation d'adultes à temps complet en institution.

En conclusion, compte tenu de l'économie régionale, il est permis de croire qu'on a consacré des ressources trop importantes à la formation professionnelle des adultes, et des budgets insuffisants pour les programmes d'aide à la création d'emplois permanents. Cette situation illustre le manque de souplesse des programmes nationaux qui tiennent davantage compte des besoins des grands centres du pays. Dans les régions périphériques, l'application de ces programmes se traduit par des résultats moins significatifs si l'on considère l'argent et les énergies dépensés.

• 2150

Bien sûr, au niveau national, on estime que la main-d'œuvre formée dans les régions à haut taux de chômage va se déplacer vers les régions plus prospères du pays. Cela a été vrai en partie, mais on a surestimé considérablement la propension à la mobilité de la main-d'œuvre. C'est surtout la main-d'œuvre jeune et qualifiée qui est prête à changer de région pour travailler. D'un certain côté, il peut être heureux que la mobilité en général soit plus faible. Sans cela, on aurait tout simplement vidé certaines régions du pays sans se soucier des coûts d'une concentration excessive.

Que peuvent être maintenant les prespectives d'avenir pour les 10 prochaines années? Le manque de temps et surtout l'absence de statistiques régionales valables nous empêchent de faire des prévisions scientifiques sur l'évolution de l'offre et de la demande de main-d'œuvre au Saguenay-Lac St-Jean pour les 10 prochaines années. Cependant, notre connaissance du milieu nous permet d'énoncer certaines hypothèses plausibles. Malgré une diminution de l'entrée des jeunes sur le marché du travail, nous ne croyons pas à un changement fondamental de la situation actuelle. C'est encore la pénurie d'emploi et non la pénurie de spécialistes qui prévaudra chez nous. Le taux de croissance de la main-d'œuvre devrait diminuer avec la diminution de l'entrée des jeunes sur le marché du travail. Cependant, l'ampleur de cette réduction dépend du comportement des adultes et plus particulièrement de celui des femmes. En

[*Traduction*]

are touching here on an area of research and training which is perhaps more within the province of our University. In any event, it is at the very heart of our concerns. We are attempting, by virtue of our presence and what we do, to be one of the driving forces behind the region's development. If some of the federal support and assistance programs were designed to help us in that respect, they would perhaps be highly beneficial to regions such as ours.

Frequently, however, manpower training does nothing to increase the number of jobs available. These programs are a poor allocation of resources since we already have an abundance of labour that is comparatively well-trained but has no work. For some time, adult vocational training programs were being applied, the aim of which, we felt, was to find employment for excess labour. That might be particularly true of the full-time training of adults in institutions.

To conclude, in view of the region's economy, there is reason to believe that too many resources have been allocated to the vocational training of adults and not enough money has been spent on programs to create permanent jobs. This shows the lack of flexibility in national programs, that pay more heed to the needs of the large centres of the country. In the outlying regions, these programs have had less significant results, if we consider the amount of money and energy that has been expended.

Of course, the feeling at the national level is that workers trained in regions with high rates of unemployment will move to the better-off regions of the country. That has partly been true but the labour force's willingness to move has been considerably overestimated. It is mainly young skilled labour that is willing to move to another region is order to find work. To some extent, it may be fortunate that, generally speaking, there is less mobility. Otherwise, some parts of the country would be empty of people, with no concern for the cost of excessive concentration.

What are the prospects for the next 10 years? For lack of time and valid regional statistics, we have been unable to make scientific forecasts about how labour supply and demand will develop in the Saguenay-Lac St-Jean area over the next 10 years. However, given our local knowledge, we can make a number of plausible assumptions. In spite of a drop in the number of young people on the labour market, we do not believe there will be any fundamental change in the present situation. There will still be a shortage of jobs and not a shortage of skilled labour. The rate of growth in the labour force should diminish with the decrease in the number of young people entering the labour market. However, the size of this reduction depends on adults, and women in particular. The female labour force should, in fact, increase to a point close to the national figure. Regional studies, based on a

[*Text*]

effet, le taux de main-d'œuvre féminine devrait augmenter et se rapprocher du taux national. Des études régionales, à partir de différentes hypothèses, devraient être entreprises pour une meilleure estimation de cette tendance. Chose certaine, on peut dire que la population active connaîtra un vieillissement rapide au cours de la prochaine décennie.

A partir de ces énoncés, nous pouvons faire ou avancer quelques déductions. La première, c'est que la baisse prévue du rythme de croissance de la population active va permettre à notre société de prendre plus de temps pour l'élaboration des programmes de création d'emplois permanents.

Le vieillissement de la population active va rendre plus nécessaire l'atteinte d'une politique de plein emploi. Des taux de chômage de 10 à 15 p. 100 seront moins acceptables socialement, car la masse des chômeurs sera composée d'adultes de plus de 25 ans ayant des responsabilités familiales et financières importantes.

Dans la même veine, le vieillissement progressif de la main-d'œuvre rendra de plus en plus nécessaire, le recyclage des employés et l'adaptation du système scolaire et des conditions de travail à ces conditions de travail à ces changements. En l'occurrence, on devrait commencer à introduire des congés d'éducation dans les entreprises pour faciliter le renouvellement des connaissances des employés.

• 2155

Du côté de la demande de main-d'œuvre, les perspectives de création d'emplois peuvent être qualifiées de modérément optimistes. Rien ne laisse prévoir des changements très significatifs. Les grandes entreprises continueront à se développer en mettant l'accent sur l'utilisation d'une technologie avancée. Exception faite de certaines possibilités de développement dans le secteur de l'aluminium, la création de nouveaux emplois est peu probable. Cependant, l'augmentation des salaires continuera à alimenter la demande sur le marché local. Un plus grand dynamisme des petites et moyennes organisations régionales engagées dans l'exploitation des secteurs de base de notre économie jouera également un rôle positif dans la création d'emplois. Le secteur tertiaire continuera à être le principal générateur de nouveaux emplois. Les problèmes reliés à la qualité de la vie prendra une importance de plus en plus grande. Que ce soit pour la protection de l'environnement ou de la santé au travail, un plus grand nombre de spécialistes sera nécessaire. Une certaine décentralisation de l'activité gouvernementale devrait également accroître la création d'emplois dans le secteur tertiaire.

Pour une prévision par profession et par métier, il nous faudrait une meilleure connaissance de la structure d'âge par profession et par métier dans la région. En effet, environ 3 des emplois disponibles viendront de la retraite des personnes âgées. Il ne m'apparaît pas que ces informations soient actuellement disponibles.

Tout compte fait, l'évolution de la demande laisse entrevoir aucune pénurie de main-d'œuvre spécialisée incontrôlable. Une adaptation régulière des programmes de formation sera nécessaire, mais tout laisse croire qu'elle peut se faire normalement.

[*Translation*]

number of different hypotheses, should be made so as to arrive at a better estimate of this trend. One thing is certain: the labour force will age rapidly over the next decade.

Taking these statements as a basis, we can make or arrive at some deductions. The first is that the expected drop in the rate of growth in the labour force will give society more time to develop permanent job creation programs.

The ageing of the labour force will make it more necessary to achieve a policy of full employment. Unemployment rates between 10 and 15 per cent will be socially less acceptable, since the very large majority of unemployed will consist of adults over the age of 25 with heavy family and financial responsibilities.

In the same vein, the gradual ageing of the labour force will make it increasingly necessary to retrain employees and adapt the school system and working conditions to these changes. In the circumstances, companies should start introducing educational leave, to give workers the chance to take refresher courses.

As regards the demand for manpower, job creation prospects can be described as moderately good. There is nothing that points to any very significant change. Large companies will continue to grow by stressing the use of advanced technology. Apart from some possibility for growth in the aluminum sector, it is unlikely that any new jobs will be created. However, the increase in salaries will continue to fuel the demand on the local market. If small and medium-sized regional businesses in the primary sector of the economy were more dynamic, this would also have a positive effect on job creation. The tertiary sector will continue to be the main generator of new jobs. Problems of quality of life will assume ever greater importance. Whether it is for reasons of environmental protection or employee health, a larger number of specialists will be required. Some decentralization of government departments should also create more jobs in the tertiary sector.

To forecast developments by profession and trade, we would need better information on the age structure of each profession and trade in the region. Indeed, approximately two-thirds of the jobs available will be created by older people retiring. Such information does not appear to be available at the moment.

All things considered, growth in demand does not point to an unmanageable shortage of skilled labour. It will be necessary to adapt training programs on a regular basis but everything indicates that this can be done normally. Program

[*Texte*]

La souplesse des programmes, et leur décentralisation, seront des éléments importants de réussite.

Nous avons repris, à titre de recommandation, les quelques points qui nous apparaîssaient résumer notre document. Le premier c'est que pour les besoins de la région, l'allocation optimale des ressources demande de mettre la priorité sur les programmes de création d'emplois. L'avenir nous laisse croire que la pénurie d'emplois sera beaucoup plus importante que la pénurie de spécialistes.

Pour des raisons économiques et démocratiques, votre comité devrait également exprimer clairement la volonté politique de régionaliser l'information concernant tous les problèmes de main-d'œuvre. C'est une condition essentielle pour permettre aux citoyens de travailler efficacement la solution de leurs problèmes.

Les universités régionales devraient être associées davantage à la mise sur pied des programmes de formation à effets multiplicateurs sur le développement et la création de nouvelles activités.

Pour la détermination des besoins et pour l'administration des programmes de formation de la main-d'œuvre, les deux principes de base devraient être la décentralisation et la participation directe des instances concernées. L'application de ces deux principes dans les programmes de formation professionnelle se justifie aisément. La complexité et la divesité du marché du travail donnent lieu à une multitude de besoins distincts. Ces besoins ne peuvent être identifiés par des modèles, quel que soit leur degré de sophistication. L'expérience a d'ailleurs démontré que l'utilisation de modèles nationaux d'estimation des besoins de formation conduisait à des situations incohérentes dans les régions à haut taux de chômage. Nous croyons donc que ce sont les agents directement impliqués, c'est-à-dire les employeurs, les syndicats et les institutions d'enseignement qui peuvent le mieux évaluer rapidement les besoins de la région et élaborer les solutions. La décentralisation et la responsabilité des agents sont donc à la base d'une formation efficace de la main-d'oeuvre.

• 2200

Voici, monsieur le président, les quelques éléments de réflexion que nous avons mis en blanc pour votre comité. Nous sommes conscients que ce n'est pas un mémoire qui a un caractère scientifique. Nous n'avons pas eu le temps, ni les ressources, à notre disposition pour le faire. C'est tout simplement une réflexion qui se voulait une amorce de discussion.

Le président: C'est un document très bien fait, parce qu'il contient toutes les informations que nous avions demandées. Maintenant, j'ai quelques questions assez spécifiques. Si vous n'avez pas des renseignements exacts, donnez-moi des réponses en termes généraux.

Quel est le succès de vos diplômés à trouver une position dans la région et en dehors de la région? Pouvez-vous les garder dans la région?

M. Richard Gérard (Directeur, service de placement, Université du Québec à Chicoutimi): Votre question visait à savoir

[*Traduction*]

flexibility and decentralization will be important factors in the success of this matter.

We have recapitulated as recommendations the few points that we feel summarize our paper. The first is that, as far as this region's requirements are concerned, the optimum allocation of resources demands that priority be given to job creation programs. What lies ahead leads us to believe that the shortage of jobs will be much greater than the shortage of specialists.

For economic and democratic reasons, your Committee should also clearly express the political resolve to regionalize information about all problems of manpower. This is an essential condition if citizens are to be effective in working out a solution to their problems.

Regional universities should be more closely associated with the setting up of training programs with a multiplier effect on the development and creation of new activities.

The two basic principles for determining requirements and administering manpower training programs should be decentralization and direct participation by the interested parties. There is ample justification for applying these two principles to professional training programs. The complex and diverse nature of the labour market gives rise to a host of distinct requirements. Such requirements cannot be identified by models, however sophisticated they may be. Besides, experience has shown that using national models to estimate training requirements leads to inconsistency in regions of high unemployment. We believe therefore that it is the agents directly involved—employers, unions and teaching institutions—who can best make a rapid assessment of the region's needs and devise solutions. Decentralization and agent responsibility are therefore the basis of effective manpower training.

These, Mr. Chairman, are the few points we have put down in black and white as food for thought for your Committee. We realize this is not a scientific brief. We did not have the time or the resources to make it one. It is simply some thoughts that are intended to spark discussion.

The Chairman: It is an excellent paper, for it contains all the information we asked for. Now I have some quite specific questions. If you don't have precise information at your fingertips, just answer in general terms.

How successful have your graduates been in finding jobs in the region and outside it? Can you keep them in the region?

Mr. Richard Gérard (Director, Placement Service, Université du Québec à Chicoutimi): Your question was about the

[*Text*]

le taux de gens qui vont à l'extérieur de la région ou qui trouvent emploi . . .

Le président: Premièrement, le taux d'étudiants qui trouvent un emploi dans les six mois après qu'ils terminent un programme.

M. Gérard: Les dernières statistiques, les plus récentes que j'ai, datent de 1978. Les étudiants de 1979 et 1980 n'ont pas encore été retracés, mais le taux de chômage se situe autour de 10 p. 100.

Ça, c'était six mois après la fin de leurs études. Au niveau des gens qui vont à l'extérieur de la région, pour 1976, je vais référer à mes documents. Pour 1977, six mois après la fin de leurs études, 58 p. 100 avaient trouvé de l'emploi dans la région, et 42 p. 100 à l'extérieur. Pour nos finissants de 1976, c'était 53.4 p. 100 dans la région et 46.4 p. 100 à l'extérieur. Ça peut suivre à peu près le même modèle pour les deux dernières années.

Le président: Maintenant, est-ce qu'il y a des différences entre les différentes facultés? Par exemple, récemment, les témoins nous ont dit que leurs ingénieurs avaient beaucoup de succès à trouver des emplois mais que, d'un autre côté, les gens des sciences sociales et des arts ont beaucoup de difficulté. C'est à peu près la même situation ici?

M. Gérard: Oui, au niveau de sciences appliquées, si je regarde mes chiffres de 1977, six mois après la fin de leurs études, mon taux global de sans emploi était de 14 p. 100; au niveau de l'administration, le taux était de 8 p. 100 de sans emploi; au niveau de sciences de l'éducation, il était de 39 p. 100. Il s'agit quand même de larges écarts selon la spécialité.

Le président: Maintenant, au cours des années récentes, avez-vous noté une diminution des demandes d'admission à l'Université du Québec, ici à Chicoutimi, ou est-ce que vos demandes augmentent encore, et dans quelles facultés?

M. Gérard: A ce sujet, je n'ai pas les données, mais quand même, la clientèle . . .

Le président: En général.

M. Gérard: La clientèle a augmenté, depuis les faut débuts. Depuis 1970, la clientèle a toujours augmenté d'année en année.

• 2205

M. P. H. Bergeron (directeur, service aux étudiants): Chose assez surprenante, chose qui nous surprend le plus, c'est qu'au début, notre clientèle était à 97 p. 100 de la région du Saguenay-Lac St-Jean.

Maintenant, notre clientèle est de 75 p. 100 du Saguenay-Lac St-Jean et de 25 p. 100 de l'extérieur de la région. Il en vient de toutes les parties du Québec, même de Hull, ce qui nous surprend, ce qu'on ne comprend presque pas. Mais il y en a de Hull dans tous les programmes qu'on offre actuellement.

Le président: Mais en nombre total, votre population augmente encore?

M. P. H. Bergeron: Actuellement, nous avons cette année 2,200 étudiants à temps complet. Maintenant, les programmes, c'est sûr, de pointe, ce sont les programmes en ingénierie, le

[*Translation*]

number of people leaving the region or who find employment . . .

The Chairman: First, the percentage of students who find employment within six months of completing their program.

Mr. Gérard: The latest statistics, the most recent ones I have, date from 1978. Graduating students for 1979 and 1980 have not been traced yet but the unemployment rate is around ten per cent.

That was six months after they finished their studies. As regards people leaving the region, I'm going to refer to my papers for the 1976 figures. In 1977, six months after completing their studies, 58 per cent had found employment in the region and 42 per cent outside. The figures for graduating students in 1976 were 53.4 per cent in the region and 46.4 per cent outside. It may be about the same for the last two years.

The Chairman: Now, is there any difference between the various faculties? For example, witnesses have told us recently that their engineers were very successful in finding work but social science and arts graduates had a great deal of difficulty. Is that more or less the situation here?

Mr. Gérard: Yes. For the applied sciences, if I look at my figures for 1977, six months after completing their studies, the overall jobless figure was 14 per cent; in administration, the overall jobless figure was 8 per cent; in educational sciences, the figure was 39 per cent. The figure varies widely from specialization to specialization.

The Chairman: Now, in recent years, have you seen a drop in applications for admission to the University here in Chicoutimi or are they still rising—and, if so, in which faculties?

Mr. Gérard: I don't have figures on that, but even so, applications . . .

The Chairman: In general.

Mr. Gérard: Applications have been going up, right from the start. The student body has been increasing in size every year since 1970.

Mr. P. H. Bergeron (Director, Student Services): What is surprising, what surprises us the most is that, initially, 97 per cent of applicants came from the Saguenay-Lac St-Jean area.

Now, 75 per cent come from Saguenay-Lac St-Jean and 25 per cent from outside the region. They come from all over Quebec, even from Hull, which surprises us, we don't quite understand why. But there are people from Hull in all the programs we now offer.

The Chairman: But the total number of students is still rising?

Mr. P. H. Bergeron: At the moment, this year, we have 2,200 full-time students. Now, definitely, the most popular programs are in engineering, general engineering, which is a new depar-

[*Texte*]

génie unifié, qui est un modèle nouveau au Québec et, également, c'est surtout le secteur des sciences de l'administration qui regroupe presque la moitié des étudiants.

Le président: Pouvez-vous nous dire aussi à peu près combien de vos étudiants sont des étudiants adultes qui ont décidé de revenir à l'université?

M. P. H. Bergeron: Est-ce que vous parlez d'étudiants à temps complet ou étudiants à temps partiel? Parce que je dis 2,200 étudiants à temps complet . . . Nous avons dans tout le secteur qui nous concerne, sur notre territoire, 4,000 étudiants à temps partiel. Maintenant, ces étudiants-là sont un petit peu répandus à Schefferville, à Sept-Îles, à Hâvre-St-Pierre, à St-Félicien, à Alma, à Fairmont. L'Université du Québec couvre tout ce territoire-là.

Le président: Ah bon!

M. P. H. Bergeron: Alors, le nombre d'étudiants à temps partiel, c'est 4,000. Maintenant, des étudiants à temps complet qui reviennent aux études, en autant que je puisse avoir des statistiques, je crois que ce serait à peu près 1 p. 100. Je dirais pas plus qu'une vingtaine, du moins que je connais personnellement.

Le président: A temps partiel?

M. P. H. Bergeron: A temps complet.

Le président: A temps partiel, les adultes, combien y en a-t-il?

M. P. H. Bergeron: A temps partiel, ce sont tous des adultes sur le marché du travail.

Le président: Quel pourcentage de vos places à l'université sont payées avec la coopération des centres de main-d'œuvre pour le recyclage?

M. Gérard: Le programme fédéral ne couvre pas la formation universitaire.

Le président: Ah bon! Vous n'en avez pas à l'université?

M. Gérard: Il n'y a pas de gens qui sont à l'université avec des subventions fédérales pour le paiement de scolarité.

Le président: C'est plutôt dans les CEGEP?

M. Gérard: Dans les CEGEP, oui.

Le président: Oui. Finalement, peut-être avez-vous entendu le dernier témoin qui a référé à l'université de Sherbrooke, de Waterloo et aux autres universités où il y avait des programmes coopératifs. Beaucoup d'employeurs nous ont recommandé ce type de programmes. Avez-vous considéré ici ce type de programmes dans votre université?

M. Gérard: On a considéré plusieurs fois cette possibilité. Maintenant, on a quand même une formule qui aide au moins aux étudiants en ingénierie et en sciences pures à prendre un contact assez direct avec l'industrie.

Nos étudiants ont, comme aux États-Unis, des projets pratiques à partir de problèmes qui sont soumis par les entreprises locales ou provinciales.

En fait, on écrit aux responsables d'entreprises. Ils nous soumettent des projets. Des étudiants ont au cours de leur programme d'étude, à solutionner trois problèmes de ce genre-là. Les résultats sont plus que surprenants et même, ils arrivent

[*Traduction*]

ture for Quebec and then also the administrative sciences, which has nearly half of our students.

The Chairman: Can you also tell us how many of your students are mature students who have decided to go back to school?

Mr. P. H. Bergeron: Are you talking about full-time students or part-time? Because I said 2,200 full-time students . . . In the entire area we're interested in, in our region, we have 4,000 part-time students. Now, these students come from Schefferville, Sept-Îles, Hâvre-St-Pierre, St-Félicien, Alma, Fairmont. The Université du Québec covers all that area.

The Chairman: I see.

Mr. P. H. Bergeron: So, part-time students number 4,000. Now, full-time students who've gone back to school, as far as I can tell from the statistics, I think would represent about 1 per cent. I would not say any more than about twenty, at least to my knowledge.

The Chairman: Part-time?

Mr. P. H. Bergeron: Full-time.

The Chairman: How many part-time mature students do you have?

Mr. P. H. Bergeron: The part-time people are all on the labour market.

The Chairman: As regards retraining, what percentage of places at your university are paid for with help from manpower centres?

Mr. Gérard: The federal program does not cover university training.

The Chairman: I see. There are none at your university?

Mr. Gérard: None of the people at university receive federal grants to pay for their fees.

The Chairman: It's more in the CEGEPs?

Mr. Gérard: Yes, in the CEGEPs.

The Chairman: I see. Last, perhaps you heard the last witness refer to Sherbrooke, Waterloo and other universities that have joint programs. Many employers have recommended this type of program to us. Have you considered that type of program in your university here?

Mr. Gérard: We've thought about that possibility several times. Even so, we now have a formula that helps at least engineering and pure science students to have fairly direct contact with industry.

As in the United States, our students work on practical problem-solving projects submitted by local or provincial companies.

In fact, we write to the people in charge and companies submit projects. In the course of their study program, students have to solve three problems of that type. Results are more than surprising and they even come up with very practical

[*Text*]

à des solutions très pratiques qui intéressent vraiment les employeurs et les étudiants.

Cela permet à nos étudiants de se faire connaître, de montrer leur degré d'initiative et de faire des choses intéressantes aussi.

Le président: Très bien.

M. Gérard: A cette réponse-là, peut-être que je pourrais ajouter qu'en collaboration avec le ministère de l'Industrie et du commerce, au niveau provincial, il y a eu cette année le stage en industrie. Trente étudiants, surtout en administration et certains en génie, ont participé à ce programme. Alors, 30 étudiants de l'université ont fait des stages d'une période de 14 semaines dans l'entreprise. Il s'agissait de faire des études de marché, des études de problèmes de production . . . Ce programme a été réalisé cette année.

Le président: Avez-vous trouvé que les étudiants sont bien intéressés à ce genre de programmes?

M. Gérard: Définitivement. Ils reviennent avec une expérience pratique et cela peut également faciliter l'intégration du jeune au marché du travail à la fin de ses études.

Le président: Oui, oui. Alors, Gilles Marceau, avez-vous des questions?

M. P. H. Bergeron: J'ai peut-être oublié aussi de mentionner qu'en science de l'éducation, ils ont également des stages, toutefois non payés par exemple, de six semaines pendant deux sessions. En sciences sociales, ils ont un stage de trois mois aussi, non payé.

• 2210

Le président: Très bien, merci.

M. Marceau: Merci monsieur le président.

Avez-vous constaté que la formation pratique donnait un avantage aux jeunes pour se trouver un emploi? Dans l'expérience que vous avez faite, est-ce que le théorique était suffisant ou ajoutiez-vous à un certain moment un élément pratique, comme celui d'un stage en industrie ou ailleurs, qui pourrait être un élément important pour essayer d'aider à trouver de l'emploi aux jeunes dans les années à venir?

M. Gilles Bergeron: Je pense que la dimension de la formation pratique demeure très importante. Dans différents programmes, elle est mise également en valeur comme telle. Elle n'est pas intégrée, cependant, au niveau de la formation dans tous les domaines, effectivement.

M. Marceau: Quelle proportion à peu près des cours de l'université comportent un élément pratique? Chez ceux qui comportent un élément pratique, cet élément représente quelle proportion de l'ensemble du cours?

M. Gilles Bergeron: On a parlé tout à l'heure de la série de programmes qui incluait ce type de stage. Je pense qu'il serait difficile de faire une proportion comme telle.

Mais de tous les programmes que je connaisse, l'administration demeure le programme principal. Il y a, à ce moment-là, soit au niveau des travaux de vacances ou de stage, cet élément qui est intégré.

[*Translation*]

solutions that employers and students find extremely interesting.

That way, students can make themselves known, show initiative and do interesting things too.

The Chairman: Good.

Mr. Gérard: Maybe I could add something. In co-operation with the Quebec Department of Industry and Commerce, there was an industrial training period this year. Thirty students—mainly from administration but there were some from engineering too—took part in the program. So 30 students from this University had a 14 week training period in industry. They did market studies and looked into production problems . . . That was this year.

The Chairman: Did you find that the students were really interested in this type of program?

Mr. Gérard: Definitely. They come back with some practical experience and it can also make it easier to integrate students into the labour market when they finish their studies.

The Chairman: Yes. Do you have any questions, Gilles Marceau?

Mr. P. H. Bergeron: I also forgot perhaps to mention that, in educational science, they have training periods too—unpaid, though—for example, six weeks over two sessions. In social science, they have a training period of three months, unpaid.

The Chairman: Very good, thank you.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

Have you found that practical training gives young people a head start when it comes to finding a job? Has it been your experience that the theoretical side of things is enough or did you, at some particular moment, add a practical element such as a training period in industry or elsewhere that might be an important factor in young finding jobs in years to come?

Mr. Gilles Bergeron: I think the practical training dimension is still very important. A number of programs emphasize how important it is. However, it's not an integral part of the training in every field.

Mr. Marceau: How large a proportion of university courses have a practical element? Of those that have such an element, what proportion of the entire course does that element represent?

Mr. Gilles Bergeron: We talked a short time ago of the series of programs that included this type of training period. I think it would be difficult to say exactly how large a proportion.

Out of all the programs I know of, however, administration is the main one. That component is included, whether it's vacation work or a training period.

[*Texte*]

M. Marceau: Vous avez dit qu'au niveau du CEGEP, il y avait des cours organisés avec la participation des centres de main-d'œuvre et que cela n'existait pas au niveau universitaire. Est-ce que vous estimez que ce qui existe au niveau du CEGEP pourrait, d'une façon ou d'une autre, s'appliquer au niveau universitaire avec un certain degré d'utilité pour la main-d'œuvre?

Autrement dit, ce qu'on a entendu un peu, dans nos délibérations, un peu partout où nous sommes allés, c'est qu'on s'est plaint beaucoup du manque d'éléments pratiques. On nous a dit que beaucoup de jeunes pourraient davantage trouver un emploi s'il y avait un peu plus de pratique. Ils ont la théorie, mais ils n'ont pas la pratique.

Alors, ce que j'essaie de savoir, c'est ceci. Vu que cela n'existe pas au point de vue universitaire, est-ce que vous pensez qu'il y aurait une façon d'intégrer l'élément pratique, soit directement par le fédéral ou par le provincial, n'en faisons pas une question de juridiction à un niveau ou l'autre, et que cela pourrait aider à résoudre les problèmes de chômage auxquels vous référez?

M. Gilles Bergeron: Je pense en fait qu'il y a certains programmes conjoints, qui sont davantage de nature provinciale, qui sont mis en application actuellement pour favoriser ce qu'on appelle l'intégation des jeunes au marché du travail, pour faire en sorte que les coûts de formation pratique de cette main-d'œuvre-là soient moins élevés pour les entreprises.

Cela, je pense que ça pourrait permettre de faire une transition sûrement plus harmonieuse et que cela permettrait aux entreprises d'amortir les coûts de formation.

M. Marceau: Quels sont vos commentaires sur les programmes d'emplois temporaires? Les opinions sont partagées. Pour une région comme la nôtre, puisque vous insistez avec beaucoup d'à-propos sur la différence entre les différentes régions à travers le Canada, est-ce que vous estimez que les programmes d'emplois temporaires que les gouvernements mettent sur pied peuvent être d'une certaine utilité? Évidemment, pas pour résoudre le problème d'une façon permanente, comme les programmes l'admettent. Est-ce que vous réagissez favorablement ou défavorablement vis-à-vis ces programmes d'emplois temporaires?

M. Gilles Bergeron: Moi, ma première réaction c'est de dire que, pour celui qui est en chômage et qui trouve un emploi, même temporaire, cela lui permet d'en trouver un.

Là-dessus, à un moment donné, il faut reconnaître que c'est un avantage pour lui. Par contre, pour l'économie de la région et pour, également, l'impact socio-économique de ces programmes-là, c'est clair ces programmes temporaires ne permettent pas de structurer sur une base très solide les résultats de ces activités. C'est plus pour trouver un emploi que pour produire un certain bien ou un certain nombre de services à partir de ces emplois.

A l'occasion, ils peuvent être très utiles. A d'autres occasions, cela peut être du travail d'écriture de rapports ou d'enquêtes qui sont malheureusement peu intégrés à une démarche globale et qui, à ce moment-là, vont souvent demeurer lettre morte. C'est cela que je me demandais, tout à

[*Traduction*]

Mr. Marceau: You said that CEGEPs had courses that were organized with the help of manpower centres and universities didn't. Do you think that what goes on in the CEGEPs could be applied in one way or another to universities with some benefit to labour?

In other words, what we have heard in our deliberations just about every place we've been is that people have complained a lot about the lack of the practical element. We've been told that a lot of young people could find a job more easily if they had some practical experience. They've got the theory but they haven't got the practice.

So, what I'm trying to find out is this. Since it doesn't exist at university level, do you think there is some way of including the practical side, either directly through the federal or provincial government—let's not make a jurisdictional issue of this—and would that help to solve the unemployment problems you refer to?

Mr. Gilles Bergeron: I think in fact there are a number of joint programs that are more provincial in nature which are in force at the moment to promote what is known as the integration of young people into the labour market, to try to lower the cost to companies of giving practical training to that category of manpower.

I think that could help to make the transition a bit smoother and it would help business cover the costs of training.

Mr. Marceau: What remarks do you have about temporary employment programs? Opinion is mixed. For a region such as ours—since you insist quite rightly on the differences between the various regions across Canada—do you feel that the temporary employment programs which governments set up are of any use? Obviously they're not going to solve the problem for all time, as the programs themselves admit. Are you in favour of these temporary employment programs or not?

Mr. Gilles Bergeron: My first reaction is to say that, for someone who's unemployed they help him find a job, even if it's a temporary one.

It has to be admitted that they're helpful to that person at a particular time. On the other hand, as regards the region's economy and also their socio-economic impact, these temporary programs obviously don't provide a very solid base on which to build. They're more for providing employment than for producing goods or services.

Some of them can be very useful. Others just generate papework. Unfortunately, they're not an integral part of an overall approach and are often totally meaningless. That's what I was wondering just now, whether it was not possible to integrate, at some particular time, some programs of a more

[*Text*]

l'heure, si ce n'était pas possible d'intégrer, à un moment donné, un certain nombre de programmes à caractère davantage permanent sur des types de recherches, sur des types d'actions qui vont être générateurs d'effets multiplicateurs à long terme dans une région comme la nôtre. J'émettais tout simplement cette hypothèse-là.

• 2215

Je n'ai pas de solution miracle. C'est tout simplement une piste de recherche, à un moment donné, qu'il serait peut-être opportun d'explorer.

M. Marceau: Alors, pour continuer dans cette ligne de pensée, qui est très intéressante, est-ce que vous estimez qu'un gouvernement, à quelque palier que ce soit, peut indéfiniment créer d'une façon artificielle des emplois?

Est-ce que vous n'estimez pas qu'on doit se référer à l'entreprise privée comme moteur principal et que c'est une orientation artificielle de la part des gouvernements que d'essayer de créer des emplois qui sont appelés, un jour ou l'autre, à disparaître s'ils ne sont pas greffés à un moteur qui les alimente d'une façon permanente?

Vous semblez dire qu'on pourrait, à titre de gouvernement, s'orienter plutôt vers la création d'emplois, même permanents, mais qui seraient plutôt d'une nature artificielle.

Est-ce que vous n'estimez pas, par exemple, qu'il serait préférable que les gouvernements s'orientent vers la création d'emplois permanents, mais seulement en engageant les entreprises à créer ces emplois-là?

Autrement dit, est-ce que vous n'estimez pas que les emplois ne seront vraiment permanents que s'ils sont greffés à une entreprise privée au lieu d'être une forme quelconque de «créature» gouvernementale?

M. Gilles Bergeron: Moi, je pense qu'il faudrait quand même envisager les deux volets. C'est clair qu'on a parlé jusqu'à maintenant, et je pense qu'il y a eu des efforts louables qui ont été faits en ce sens, d'essayer de décentraliser l'activité économique pour faire en sorte que les entreprises privées s'établissent dans les régions, et dans les régions périphériques comme la nôtre.

Ces programmes-là ont probablement eu un effet positif. Mais lorsque je constate les résultats, quand même, je dois constater qu'il faut penser à faire plus parce que le problème demeure encore important.

Alors, je me dis qu'on peut continuer à explorer ce volet-là. Possiblement que les coûts de transport devraient être un problème analysé plus en profondeur pour les régions éloignées. Je pense que ce problème n'a pas été analysé d'une façon spécifique sur le plan de l'aide à l'entreprise.

Mais à partir du moment où on fait cela, je me demande si on ne devrait pas également, plutôt que de créer justement des emplois temporaires, créer des emplois permanents au niveau gouvernemental qui vont être générateurs d'activités au niveau de la région.

Si vous me demandez, par exemple, comme tout à l'heure, s'il se fait suffisamment de sous-traitance dans la région et si vous me dites que vous avez des gens qui ont un programme de recherche, pendant les deux prochaines années, pour vraiment fouiller à fond ce volet-là, peut-être qu'à ce moment-là vous

[*Translation*]

permanent nature, programs on types of research, types of activity that will have a long-term multiplier effect in a region such as ours. That's just an idea.

I have no miracle cure. It's merely an avenue that might be worth exploring sometime.

Mr. Marceau: So, to continue this train of thought, which is very interesting, do you feel that a government, whatever level it might be, can go on creating jobs artificial indefinitely?

Don't you feel that we must look to private enterprise as the main driving force and governments are creating an artificial situation in trying to create jobs that will some day disappear if they are not part of a set-up that generates employment in a permanent fashion?

You seem to be saying that governments could be focussing more on creating jobs, even permanent ones, but jobs that would still be artificial.

Do you not feel, for example, that it would be preferable for governments to focus on creating permanent jobs but only by getting business to create these jobs?

In other words, do you not feel that jobs will be truly permanent only if they are part of private enterprise, instead of being some kind of government "creature"?

Mr. Gilles Bergeron: I still think we should consider the two approaches. Clearly, up to now we've been talking about—and I think a laudable effort has been made—about trying to decentralize economic activity so that private enterprise will set up in the regions, and in outlying regions such as ours.

These programs have probably had a positive effect. But when I note the results, I must admit that we have to think of doing more because the problem still remains serious.

So I think we can continue to explore that avenue. Possibly the problem of transportation costs should be analysed in greater depth for the outlying regions. I don't think this problem has been analysed specifically from the viewpoint of assistance to business.

But as soon as that is done, I wonder if we shouldn't also, instead of creating just temporary jobs, create permanent government jobs that will generate activity in the region.

If you ask me as you did just a few minutes ago, for example, if enough subcontracting is done in the area and if you tell me that you have someone on a research program for the next two years to really get to the bottom of that question,

[*Texte*]

allez créer des emplois qui auront un caractère quand même relativement permanent pendant ces deux années.

Également, peut-être que leur activité et leur travail seront génératrices de nouvelles activités dans la région. Je donne là un exemple qui peut être finalement très très simple, mais c'est peut-être sur ce type de projets qu'il faudrait se pencher. Je me dis que cela serait peut-être préférable aux projets qui sont vraiment temporaires et qui débouchent souvent sur des rapports qui sont très beaux, mais qui demeurent peu utilisés.

M. Marceau: Peut-être en aparté, je note, par exemple, qu'on a déjà donné des programmes à l'université, je pense, dans le domaine du développement de la bibliothèque. Je pense que ces programmes se sont quand même révélés très utiles. Évidemment, les emplois se sont terminés, mais le système a été mis en place et peut se continuer.

J'estime quand même que, dans ce domaine-là, il y a eu des exemples qui ont été fort heureux. Évidemment, je suis d'accord avec vous pour dire qu'il y a eu des exemples qui ont été malheureux, mais je ne dirais pas, personnellement, que tous les emplois temporaires ont été un échec.

M. Gilles Bergeron: Je n'ai pas dit cela non plus.

M. Marceau: D'accord.

M. Gilles Bergeron: Je n'ai pas voulu dire cela. J'ai dit, d'ailleurs, que c'était préférable d'en créer.

M. Marceau: Il faut faire une sélection.

M. Gilles Bergeron: Je me dis qu'à partir du moment où on dit cela, est-ce qu'on ne peut pas améliorer un peu la sélection? C'était là l'orientation de ma réflexion.

M. Marceau: Très bien. Je trouve que votre mémoire touche des points que je trouve absolument essentiels. Vous dites que les politiques fédérales sont trop globales, ou sont trop nationales, sans tenir compte des points de vue régionaux. Je suis tout à fait d'accord, tout à fait . . . Je ne veux pas insulter mon ami le président, qui vient de Montréal, mais souvent, on pense que parce qu'on vient de Montréal, on a la solution à tous les problèmes.

• 2220

Je suis très heureux que vous l'ayez souligné sans que je vous l'ai dit.

Vous avez soulevé, justement à ce sujet-là, l'utilisation peut-être un peu plus rationnelle d'organismes comme l'Université du Québec à Chicoutimi . . . Est-ce que j'ai bien compris le sens de votre mémoire, lorsque vous dites que vous seriez davantage prêts à servir d'organisme intermédiaire pour être des créateurs d'emplois, autrement dit, que vous pourriez être un organisme d'évaluation des besoins, que vous pourriez davantage être un intermédiaire entre les gouvernements et la population pour créer des emplois, et que l'on utilise d'une façon insuffisante vos services dans ce domaine-là?

M. Gilles Bergeron: C'était pour ouvrir davantage la porte que pour faire des commentaires sur ce qui se passe actuellement. Actuellement, il a peut-être des institutions au niveau local—il y a peut-être une concertation plus grande qui pourrait se faire; et elle pourrait se faire avec nous en tant qu'un

[*Traduction*]

perhaps then you will create jobs that will be relatively permanent for those two years.

Also, their activity and work may perhaps generate new activities in the region. This example may be really very, very simple, but this is perhaps the type of project that should be considered. I think it would perhaps be preferable to the projects that are really temporary and often end up as very beautiful reports but are not used very much.

Mr. Marceau: Perhaps I could mention as an aside that programs have already been given to the University for the development of the library, I think. If I'm not mistaken, these programs have proved to be very useful. Obviously, the jobs ended but the system was set up and can continue.

I think in that area there have been some very successful examples. Of course, I agree that there have been unfortunate examples but I wouldn't say, personally, that all temporary jobs have been failures.

Mr. Gilles Bergeron: I didn't say that, either.

Mr. Marceau: Right.

Mr. Gilles Bergeron: I didn't mean that. Besides, I said that it was preferable to create some.

Mr. Marceau: A selection has to be made.

Mr. Gilles Bergeron: I think as soon as you say that, can't we improve the selection a little? That was the drift of my comment.

Mr. Marceau: Very well. I find your brief touches on some absolutely essential points. You say that federal policies are too broad or too national in scope without keeping in mind regional points of view. I quite agree. I don't want to insult my friend the chairman who's from Montreal, but often people think they have a solution for everything just because they come from Montreal.

I'm very happy you stressed that without having to be told.

In fact, in that connection you emphasized the more rational use of organizations like the Université du Québec à Chicoutimi . . . Did I understand the message of your brief correctly when you said that you would be more prepared to serve as an intermediary to create jobs, in other words, you could assess needs, or you could be more of an intermediary between governments and the people to create jobs and that your services in that area are not sufficiently used?

Mr. Gilles Bergeron: It was more to open the door further than to comment on what is happening now. Now there are perhaps institutions at the local level . . . Perhaps there could be a greater concentration and it could be done with us as one of the elements. But nevertheless there are also employers, and

[*Text*]

des éléments. Mais il y a quand même aussi des employeurs, il y a également les syndicats, et il y a également tous les gens qui travaillent au niveau de la main-d'œuvre comme telle, qui font un excellent boulot et on ne veut sûrement pas se substituer à eux de ce côté-là. On se demande d'ailleurs, s'il n'a pas un renforcement qui se fait au niveau de leurs structures comme telles; peut-être que notre apport pourra être utile—au moins le fait de participer nous informera peut-être, nous permettra nous-mêmes aussi, comme institution, d'être davantage au courant des besoins. Parce qu'à un moment donné, la participation . . . cela apporte quand même beaucoup d'informations.

M. Marceau: Quelle utilisation faites-vous des centres de main-d'œuvre, et quelles suggestions avez-vous à nous faire, s'il en ait, quant à leur abolition, leur amélioration, leur réorientation? J'ai ouï-dire que nos services de main-d'œuvre du côté fédéral, n'étaient pas particulièrement populaires au domaine de votre institution. Et je me demande, ceci étant dit, s'il n'a pas une façon plus rationnelle et efficace d'utiliser les 750 millions de dollars que l'on investit dans ces politiques de la main-d'œuvre? Estimez-vous véritablement que cela ne peut vraiment pas être utile ou que vraiment il a des failles? J'aimerais que vous me disiez sincèrement pourquoi vous n'utilizez pas ces services-là et ce qu'on pourrait faire pour peut-être mettre davantage à votre service ces moyens qu'on met à la disposition de la population pour trouver des emplois?

M. Gérard: Je ne pense pas, qu'il a été dit que . . .

M. Marceau: Non, non, vous ne l'avez pas dit . . .

M. Gérard: . . . que le centre de main-d'œuvre était impopulaire chez nous . . .

M. Marceau: Non, non, non. Je sais que vous l'avez dit, mais pas ce soir!

M. Gérard: Je pense qu'il a été dit plus tôt qu'au niveau des services qui étaient offerts aux étudiants . . . c'étaient les services de main-d'œuvre du gouvernement du Québec.

M. Marceau: Oui, c'est ça.

M. Gérard: Il y a une entente qui existe au niveau des constituants de l'université du Québec, au siège social, entente qui a été prise, je pense durant l'été 1970 ou quelque temps après la constitution des universités du Québec; alors il y a une entente avec le ministère du Travail . . .

M. Marceau: Parlez-vous encore de constitution? Non?

M. Gérard: . . . Non, à savoir que le ministère du Travail fournirait des services pour collaborer au placement des finissants. Alors, dans ce sens-là, dans les autres universités, à ce que je sais au niveau du Québec, soit l'Université de Montréal, l'Université McGill, les services sont offerts par la Commission de l'Emploi et de l'Immigration; mais le ministère du Travail dans les universités du Québec offre le même service.

M. Marceau: Est-ce que vous verriez une nouvelle orientation à donner et qui permettrait aux services de la main-d'œuvre du Canada, d'être au lieu d'une duplication des services provinciaux, mais un complément? Cela nécessiterait peut-être une orientation quelconque. On serait peut-être d'accord avec ça. Est-ce que vous y verriez un rôle différent, parce que les services de main-d'œuvre du côté du Québec se limitent aux questions provinciales? Est-ce que les jeunes seraient prêts

[*Translation*]

the unions, and everyone who works at the manpower level as such, who do excellent work and we certainly don't want to compte with them in that respect. I wonder if there isn't any way to reinforce their structures as such. Perhaps our support would be useful . . . at least the fact of participating would provide us with information and would enable us as an institution to be more aware of needs. Because at some time participation provides a great deal of information.

Mr. Marceau: What use do you make of the manpower centres and what suggestions do you have to make to us about their abolition, improvement or reorientation? I have heard that the federal manpower services were not particularly popular in your institution. And I wonder if there is not a more rational and effective way of using the $750 million devoted to these manpower policies. Do you think that they can be really useful or that there are any shortcomings? I would like you to tell me truthfully why you don't use these services and what we could do so that you were served better by these means put at the disposal of people to find jobs?

Mr. Gérard: I don't think it was said that . . .

Mr. Marceau: No. No. You didn't say it . . .

Mr. Gérard: . . . the manpower centre was unpopular with us . . .

Mr. Marceau: No. No. I know you said it, but not this evening.

Mr. Gérard: I think it was said in connection with the services offered to the students . . . It was the manpower services of the Quebec government.

Mr. Marceau: Yes, that's right.

Mr. Gérard: There was an agreement at the head office concerning the components of the Université du Québec, an agreement that had been reached, I think, in the summer of 1970 or some time after the various universities were formed. So there was an agreement with the Department of Labour . . .

Mr. Marceau: Are you still talking about the formation?

Mr. Gérard: No . . . To the effect that the Department of Labour would provide services to help place graduates. Whereas in this respect in other universities in Quebec—University of Montreal, McGill—from what I know, the services are supplied by the Employment and Immigration Commission. But the Department of Labour offers the same service in the various components of the Université du Québec.

Mr. Marceau: Can you see a new role that would enable the Canada Manpower services to complement, rather than duplicate, the provincial services? That would require some reorientation perhaps. We may agree with that. Do you see a different role since the Quebec manpower services are limited to provincial areas? Would young people be prepared to have a complementary service for all of Canada? Do they feel the need to go outside or are they content where they are?

[*Texte*]

à avoir un service qui complèterait cela à l'envergure du Canada? Sentent-ils le besoin d'aller à l'extérieur, ou s'ils se suffisent à l'intérieur de leurs limites?

M. Gérard: Oui, mais si on parle de placement de finissants, ce n'est pas toute votre panoplie de programmes qui existent à la Commission de l'Emploi et de l'Immigration qui doivent être offerts aux finissants. Ce dont ils ont besoin, c'est un emploi. Le seul service peut-être dont ils ne bénéficient pas, c'est le programme de mobilité. Mais on les en informe et ils peuvent se présenter au bureau local de l'Emploi et de l'Immigration, et avoir ce service. Alors ce dont l'étudiant a besoin, c'est un service-conseil et du service des relations avec les entreprises. Il cherche un emploi, alors s'il n'a pas les différents programmes soit de formation ou de crédit d'impôt, ou toutes ces choses-là . . . dans ce sens-là, je ne pense pas que l'étudiant ait un manque, . . . que ce soit le gouvernement du Québec ou le gouvernement fédéral . . . dont il s'agisse. D'ailleurs, les contacts sont établis avec tous les employeurs au niveau national, et l'employeur lorsqu'il vient recruter à l'université, il se préoccupe peu que ce soit un service québécois ou fédéral.

• 2225

M. Marceau: Monsieur Bergeron, Gilles, a peut-être touché un point que je trouve très intéressant. Votre mémoire dit que ce dont on a besoin c'est la création d'emplois permanents, beaucoup plus de spécialistes . . . Est-ce que ça voudrait dire que l'éducation même universitaire, je pousse l'argument peut-être plus loin, ne serait pas absolument nécessaire pour une région comme la nôtre, pour créer des emplois, et qu'il faudrait aller peut-être vers un développement au niveau du secondaire plutôt qu'une orientation au niveau des Cegeps ou au niveau universitaire? Parce que là, pour en revenir à une région comme la nôtre, quels seraient les véritables besoins des années 1980?

M. Gilles Bergeron: Non, j'ai bien pris soin de préciser quand même que les programmes de formation du fédéral comme les nôtres demeureraient fondamentaux. Et je vous ai dit également que la contribution des programmes de formation était essentielle pour les gens qui étaient déjà sur le marché du travail, d'abord. Elle va être également essentielle pour fournir leur remplacement, parce qu'il y a quand même des gens qui vont quitter le marché du travail et pour ceux qui viennent, à un moment donné, on va avoir besoin d'une main-d'œuvre de plus en plus spécialisée. Elle est également essentielle dans les activités où ces nouveaux finissants-là vont être générateurs, eux-mêmes, d'emplois. On pense à un certain nombre de programme. On a par exemple mis sur pied un ou deux programmes de maîtrise, actuellement, qui se veulent justement formateurs d'entrepreneurs ou de gens qui vont gérer des projets ou qui vont innover dans des secteurs donnés. Alors, à ce moment-là, ce sont des gens qui vont être non seulement utiles mais essentiels au développement de la région.

Mais il y a également un besoin de création d'emplois très spécifiques, et là je me référais peut-être plus à ce moment-là au niveau de la formation professionnelle de gens qui partent de la 8e année et à qui on veut donner une 10e année . . . À ce

[*Traduction*]

Mr. Gérard: Yes, but if we talk of placing graduates, your whole range of programs at the Employment and Immigration Commission doesn't have to be offered to graduates. What they need is a job. The only service that they don't benefit from is the mobility program. But they are informed about it and they can go to the local Employment and Immigration office and have this service. So, what students need is a counselling service and a business relations service. They're looking for jobs, so if they don't have different programs, training, tax credit, that sort of thing . . . in that sense, I don't think the students lack anything whether it's a question of the Quebec government or the federal government . . . In any case, contacts are made with all employers nationally, and when employers visit the campus to recruit, they are not very concerned whether it's a federal government or a Quebec government service.

Mr. Marceau: Mr. Bergeron, Gilles, has perhaps touched on a point that I find very interesting. Your brief states that what is needed is the creation of permanent jobs and many more specialists . . . Does that mean that even university education—I'm pushing the argument a little further, perhaps—might not be absolutely necessary in a region such as ours to create jobs, and that we should perhaps move towards development at the secondary level rather than in the direction of the CEGEP or university level? Because in that case, to get back to a region such as ours, what would the real needs be in the 80s?

Mr. Gilles Bergeron: No, I took great care to state that federal government training programs, like ours, would still be basic. And I also said that the contribution of training programs was essential for people who were already on the labout market. First, it would also be essential in providing replacements, because there are always people leaving the labour market, and for people coming in at any given time, an increasingly skilled work force will be needed. Then, this contribution would also be essential to activities in which these new graduates would themselves generate new jobs. We can think of a number of programs. For example, one or two Masters programs have been set up which in fact are intended to train entrepreneurs or people going into project management or who are going to innovate in various sectors. At that point, then, these people will be not only useful but essential to the development of the region.

But, there is also a need to create very specific jobs. Here, I am referring more perhaps to the vocational training level for people who drop out after Grade 8 and who we want to bring up to Grade 10 . . . Then we could perhaps shift the emphasis

[*Text*]

moment-là, peut-être qu'on peut déplacer l'accent pour leur trouver un emploi plutôt qu'à un moment donné leur faire passer un grade de 8e ou 9e année. Ça a quand même une utilité. Je ne le nie pas, parce que toute formation sur le plan social, sur le plan humain, est très valable. Là je me reporte davantage sur le terrain économique . . . Je me dis, si vraiment il y a un problème majeur, il faut peut-être déplacer les priorités. Il ne faut pas arrêter l'un ou uniquement l'autre. Mais il faut peut-être mettre l'accent davantage sur l'un que sur l'autre.

M. Marceau: Est-ce que vous estimez que les programmes de l'ACDI, du gouvernement fédéral, pour donner la chance aux gens d'aller vivre des expériences dans les pays étrangers, pourraient être accentués davantage pour donner plus d'emplois à des jeunes qui sortiraient . . . Est-ce que vous constatez que les jeunes éprouvent le besoin de sortir du pays . . . de notre milieu-là, pour aller dans le Tiers Monde? Est-ce que vous pensez qu'il y aurait des possibilités d'emplois accrues dans ce domaine-là et qui répondraient à un besoin chez les jeunes?

M. P. H. Bergeron: On constate une tendance, en fait, qui augmente de plus en plus que les étudiants s'informent des programmes de l'ACDI, s'informent des possibilités d'aller faire, par exemple, une session d'étude dans une autre province, s'informent sur les bourses qui seraient disponibles, et vraiment on voit que les jeunes quand même, qui vont terminer, surtout dans le secteur des sciences humaines, sont assez inquiets. Et leur préoccupation en fin de compte, c'est le marché du travail. Il ne faut pas se le cacher, nos géographes, nos historiens, en fait nos gradués en lettres, travaillent, mais très souvent c'est dans un secteur tout à fait différent de celui pour lequel ils ont été préparés.

M. Marceau: Ma dernière question. Quelles seraient les meilleures perspectives d'emploi pour les années 1980 dans notre région? Compte tenu de ce que vous voyez à l'université, des réflexions que vous avez, des commentaires que vous recevez, de ce que vous connaissez, quellees seraient les meilleures perspectives d'emploi, les domaines où les perspectives d'emploi seraient les meilleurs dans les années 1980? Où devrait on accentuer les politiques et surtout le financement?

M. Gilles Bergeron: Vous savez là-dessus, c'est tout le temps des problèmes qui m'ont intéressé parce qu'à un moment donné, j'ai voulu savoir, pour essayer de m'en faire une idée plus précise, quelles étaient les prévisions des gens qui travaillaient à l'orientation des jeunes. Et j'ai appelé à ce moment-là les orienteurs au niveau des commissions scolaires. J'ai appelé également ceux au niveau du Cegep, pour savoir de quelle façon ils orientaient les jeunes en fonction des dix prochaines années. Et je me suis dit à ce moment-là, avec ces spécialistes-là, je devrais être capable de me faire une bonne opinion. Ces gens-là m'ont tous référé à quelqu'un d'autre qui m'a référé à quelqu'un d'autre qui finalement m'a référé à quelqu'un du ministère fédéral de la Main-d'œuvre et de l'Immigration et qui était le spécialiste des prévisions d'emplois.

[*Translation*]

to finding them a job rather than having them take Grade 8 or 9. Finding them a job is useful too, after all! I don't deny it, because any training on the social or human level is very valid. Here I refer more to economics . . . I think if there's really a major problem, maybe our priorities should be shifted. We shouldn't stop only one or the other. But perhaps we should put more emphasis on one than on the other.

Mr. Marceau: Do you feel that the federal government's CIDA programs to give people a chance to go and live in foreing countries could be further increased to create more jobs for young people leaving school? Is it your observation that young people feel the need to leave the country, leave their community, to go to the Third World? Do you think there might be increased job opportunities in that area, opportunities that would meet a need for young people?

Mr. P. H. Bergeron: We observed a trend, in fact, which is growing more and more, that students are enquiring about CIDA programs, enquiring about the opportunities for going on an educational exchange to another province, for example, enquiring about the grants that are available, and we can really see that young people about to graduate, especially in the social sciences, are rather anxious, and their concern in the end is the labour market. We can't hide the fact that our graduates in geography, history, the arts, are working, but in an area completely different from the one in which they were trained.

Mr. Marceau: My final question. What would the best employment outlook be for our region in the 1980s? Taking into account what you see at university, the thoughts you have, the comments you receive, your knowledge of the situation, what would the best employment prospects be—what are the fields in which the outlook is best for the 80s? Where should we place the emphasis in our policies and especially in our funding?

Mr. Gilles Bergeron: You know, on that point, those have always been the problems that I have been concerned with, because at one point I wanted to find out and get a more accurate idea of what forecases were being made by those who were counselling young people. And when I called the guidance counsellors in the school boards. I also called the counsellors at the CEGEP level, to find out what kind of guidance they were giving young people for the next ten years. And I told myself that, with the help of all those specialists, I should be able to come up with a good opinion. They all referred me to someone else, who referred me to someone else, who finally referred me to someone at the federal Department of Employment and Immigration who was their specialist in job forecasting.

[*Texte*]

• 2030

J'ai donc regardé avec lui les informations disponibles, et à ce moment-là, les dernières prévisions que j'avais là-dessus dataient de 1975. C'est un modèle national, à ce qu'on m'a dit, qui avait été statistiquement appliqué au niveau des provinces et à ce moment-là, je me suis dit si jamais je veux l'appliquer au niveau de la région, il est possible que ce soit légèrement différent! La structure économique de la région ne représente pas nécessairementla structure globale du pays comme telle.

Alors, je me suis retrouvé devant des prévisions qui intéressaient pas mal de monde, mais qui n'avaient été faites nulle part. J'ai poussé également cette réflexion au niveau de l'université, et j'ai appris que quelques-uns de mes collègues qui avaient travaillé sur des plans triennaux se préoccupaient de ce problème-là. La réflexion ne m'est pas apparue également très avancée. Je dois dire qu'elle intéresse beaucoup de monde, mais je dois dire que finalement elle est peu abordée. Alors, ce soir, là-dessus, je ne pense pas que je vais remplacer en l'espace de cinq minutes tous ces spécialistes-là. Tout ce que j'ai essayé de dire c'est ce que l'on entrevoit dans certains domaines. On sait que les sciences administratives sont en vogue parce qu'on prévoit que cela va continuer à se développer. Je pense aussi moi, personnellement, au niveau de la région, que les problèmes de santé au travail, les problèmes d'environnement vont peut-être prendre une certaine importance. Maintenant, de quelle ampleur, et comment cela va générer des emplois? On sait que les gouvernements à un moment donné semblent vouloir restreindre d'une façon assez radicale leurs dépenses. Cela a impliqué très souvent la réduction de l'accroissement du personnel et à ce moment-là, c'est peut-être tout un secteur dont nous sommes peu certains de l'évolution. Mais je n'ai pas tellement de prévisions là-dessus. On peut penser que le secteur tertiaire va continuer quand même à être le secteur qui s'accroît le plus rapidement, et dans la région, on pense actuellement que le développement va venir moins d'entreprises de l'extérieur mais va venir plus d'entreprises, de petites et moyennes organisations locales qui se développent comme telles. Et à ce moment-là, peut-être qu'il faut penser à leur donner des moyens pour que les coûts de transport sur les marchés inter-régionaux demeurent à ce moment-là les plus faibles, parce qu'on se dit maintenant dans notre réflexion que ce sont peut-être moins les entreprises qui vont venir ici, sauf pour les ressources naturelles . . . alors si on ne développe pas nos entreprises comme telles, il faut peut-être trouver les moyens de leur permettre d'aller avec leurs produits sur le marché extérieur parce que la région pose un problème très important comme toutes les régions périphériques d'ailleurs, c'est que la population étant stable ou en décroissance, cela veut dire que le marché local est lui-même en décroissance comme tel. A ce moment-là, comme la technologie elle-même évolue, dans les entreprises traditionnelles la diminution des emplois se fait à un rythme régulier.

M. Marceau: J'ai l'impression que vous vouliez nous donner une réponse négative, mais comme vous n'êtes pas habitué à dire non, vous n'avez pas . . .

Le président: Règlement!

[*Traduction*]

So, he and I looked at the information available and, at that time, the most recent forecasts I had dated from 1975. I was told that it was a national model which had been statistically applied at the provincial level, and I told myself that if I ever wanted to apply it at the regional level, it might possibly be somewhat different. The economic structure of a region does not necessarily represent the overall structure of the entire country.

So, I found myself with forecasts which were of interest to many people, but which had never really been used. I pursued this question at the university level, and found that some of my colleagues who had worked on three-year plans were also concerned with this problem. It is a matter which interests many people but, I must say that in the long run it has not received much attention. So, I do not think that this evening, in the space of five minutes, I can replace all the specialists in this area. All that I am trying to do is to state what is predicted for certain fields. We know that studies in administration are popular because it is expected that this field will continue to grow. Personnally, I also feel that, at the regional level, occupational-health and environmental problems will perhaps assume some importance. What remains to be seen is to what extent, and how this will generate employment. We know that governments sometimes seem to want to restrict their spending quite drastically. This often means a reduction in the growth of staff and, then, this is perhaps an entire sector, the evolution of which we know little about. But I have few predictions about it. One might think that the tertiary sector will nevertheless continue to be the sector which grows the most rapidly and, in the region, it is thought at present that development will come less from outside businesses and more from small local businesses which will develop as such. Perhaps, then, we should be thinking of ways to provide such businesses with means of keeping inter-regionaltransportation costs as low as possible, because current thinking is that perhaps fewer businesses will be coming here, except for natural resources . . . therefore, if we do not develop our own businesses, we should perhaps find ways of allowing them to take their products to the outside market, because our region, like all other peripheral regions, has a major problem in that its population is stable or even shrinking, which means that the local market is shrinking as well. And, with technological developments, jobs in traditional businesses are being cut at a steady pace.

Mr. Marceau: I have the impression that you would like to give us a negative answer, but since you are unaccustomed to saying no, you do not . . .

The Chairman: Point of order!

[*Text*]

M. Marceau: Non, mais je pense que vous rejoignez exactement la préoccupation de tous. On constate que les statistiques que nous avons au niveau fédéral sont inadéquates et manquent d'adaptation au niveau des régions. Je pense que vous venez de nous dire exactement ce que nous devrions faire—des politiques nationales, mais adaptées au niveau des régions pour aider les jeunes à pouvoir s'orienter . . .

M. Gilles Bergeron: C'était une de nos recommandations, essayer de faire en sorte qu'on puisse élaborer davantage des statistiques qui permettent aux gens de la région, je parle aux spécialistes de la main-d'œuvre comme aux gens de l'éducation, d'avoir des statistiques, des instruments de travail un peu plus adéquats que ceux qu'on a actuellement pour notre région.

M. Marceau: Merci.

Le président: Nous avons reçu la même recommandation dans les Maritimes et dans l'Ouest et de d'autres régions éloignées du Pays . . .

M. Gilles Bergeron: Le bureau des statistiques sera peut-être un nouvel organisme fédéral qui pourra prendre plus d'ampleur dans la région.

M. Gérard: Monsieur, s'il vous plaît? . . . Une fois que les statistiques seront à jour peut-être qu'il serait bon de continuer une expérience qui avait été commencée à la Commission de l'emploi, je ne sais pas où ils en sont maintenant, avec «choix» sur l'orientation. Le système *Choice*. Ce système «Choix» qui va donner de l'information sur les carrières qui existent et qui également va permettre à un candidat de choisir une orientation à partir de 12 ou 13 critères qui sont le tempérament, intérêts, attitude, disponibilité, heures de travail, éléments propres à certains emplois—Ce système . . . je sais qu'au Québec, il y avait 12 terminaux d'installés, je crois que cela remonte à peu près à un an. Je ne sais pas où ils en sont, actuellement, mais cet outil-là semblait valable et il devrait être développé en collaboration j'imagine avec les provinces. C'est un très bon outil.

[*Translation*]

Mr. Marceau: No, but I think that you are expressing everyone's concerns. We know that the statistics which we have at the federal level are inadequate and lack flexibility at the regional level. I think that you have told us exactly what we should be doing: we should be making national policies, but they should be adapted at the regional level to help young people in making decisions about their future.

Mr. Gilles Bergeron: That was one of our recommendations: to try to do something so that more statistics could be compiled, in order to help people at the regional level—manpower specialists, education specialists, and people in industry—to provide them with statistics and work instruments which would be somewhat better than those which they currently have for our region.

Mr. Marceau: Thank you.

The Chairman: We were given the same recommendation in the Maritimes, in the West and in other remote areas of the country . . .

Mr. Gilles Bergeron: The statistics bureau will perhaps be a new federal agency which may assume greater importance in the region.

Mr. Gérard: Sir, if I may? . . . Once the statistics are up to date, perhaps it would be a good idea to continue a project which was started by the Employment Commission—I do not know where they are with it now—with the CHOICE system. This system provides information on existing careers and will help candidates choose a career on the basis of twelve or thirteen criteria, including temperament, interests, attitudes, availability, hours of work and factors specific to certain jobs . . . This system . . . I know that in Quebec, twelve terminals were installed, a little over a year ago, I believe. I do not know exactly where they are with this system at present, but this seems to be a valuable tool—and one which should be developed in co-operation with the provinces, I would imagine. It is an excellent tool.

• 2235

The Chairman: John McDermid.

Mr. McDermid: Yes, I have a couple of quick questions, because we have some more people to hear tonight. Your engineering school interests me. How many graduates do you have from your school of engineering each year?

Mr. P. H. Bergeron: Every year the number is around 80 to 85 students graduating.

Mr. McDermid: Right. Do you specialize? Is your engineering course specialized in any area?

M. P. H. Bergeron: Au tout début, l'Université avait des cours traditionnels en ingénierie, génie civil, mécanique, électrique, civil, ensuite de cela, métallurgique . . . Maintenant, il est arrivé en 1972 une commission d'enquête sur l'enseignement de l'ingénierie au Québec. Et cette commission-là a suggéré à l'Université du Québec à Chicoutimi de se réorienter vers un programme qui était très populaire aux États-Unis et qui s'appelait le Unified Engineering. Et là, les professeurs qui étaient relativement jeunes ont accepté de repenser au complet

Le président: John McDermid.

M. McDermid: Oui, j'ai deux petites questions à poser, parce qu'il y a d'autres personnes qui doivent témoigner ce soir. Votre école d'ingénieurs m'intéresse. Combien de diplômés sortent de votre école chaque année?

M. P. H. Bergeron: Chaque année le nombre est d'environ 80 à 85 étudiants.

M. McDermid: Bon. Y a-t-il des domaines de spécialisation?

Mr. P. H. Bergeron: At the outset, the University had the traditional courses in engineering: civil, mechanical and electrical engineering . . . , and following that, metallurgical . . . Then, in 1972, there was a commission of inquiry into the teaching of engineering in Quebec. And this commission suggested that the Université du Québec à Chicoutimi should switch over to a program which was very popular in the United States, and which was called "Unified Engineering". The professors who were relatively young agreed to completely

[*Texte*]

leurs programmes d'ingénierie en fonction des besoins de l'industrie au Québec. On a créé un programme d'étude basé d'abord sur: matériau, énergie et système global; à cela on ajoutait un peu d'administration et de sciences humaines; naturellement mathématiques et informatique, parce que c'est quand même des secteurs de pointe pour quantifier les données. Et on prépare donc selon nous un ingénieur qui avec les projets pratiques qu'il fait dans l'industrie, peut rivaliser avec les ingénieurs qui sortent des autres universités. Je ne pourrais pas dire qu'ils sont meilleurs, mais je crois qu'ils se débrouillent très bien et surtout ils s'adaptent très bien à l'industrie au Québec.

Mr. McDermid: At your university, do you train for Canada, or do you train for Quebec? I am not being facetious when I say that, by the way.

M. P. H. Bergeron: En fait, notre ingénieur est reconnu par l'Ordre des ingénieurs du Canada, et il peut pratiquer l'ingénierie partout au Canada. Maintenant, notre préoccupation quand on aura repensé notre programme que l'on appelle «génie unifié», c'est de le préparer en vue de répondre à un besoin de l'entreprise au Québec. C'était notre première préoccupation, bien qu'il ait la formation de base, pour poursuivre des études au niveau de la maîtrise et également au niveau du doctorat si cela l'intéresse.

Mr. McDermid: I got the feeling from your brief—and I may have misinterpreted because of this—that mobility of labour bothered you somewhat, that it bothered you that Quebecers maybe had to go to the west or to the east, or wherever, to find employment.

The Chairman: Even Montreal.

Mr. McDermid: Even Montreal—that is west. Was that in your brief, did I get that feeling right?

M. Gilles Bergeron: Je pense que nous avons voulu situer notre démarche dans cette université régionale qui essaie d'abord de travailler au développement de la région. Et d'après nous c'est un instrument de développement régional. Il faut essayer de faire en sorte qu'elle y contribue. Nous avons d'abord cette préoccupation. Nous sommes conscients également que des gens viennent chez nous de d'autres régions du Québec, et peut-être même aussi de d'autres régions du Canada, et qui peuvent vouloir retourner dans ces régions. Nous sommes également conscients que des gens de la région peuvent décider d'aller travailler à l'extérieur pour un certain nombre de raisons, cela peut être un choix personnel. Ce que nous souhaitons, c'est que ce ne soit pas un choix fait par obligation, à cause de circonstances économiques; ce que nous souhaitons, c'est que ce soit davantage un choix volontaire. C'est ce que nous avons voulu précisé dans notre mémoire.

• 2240

Mr. McDermid: All right. You made, I would say, a critical statement of the many people that are working in areas they did not train for. I happen to be on my third career now—maybe my fourth. Some people like to think it is my last. I trained as a radio and television announcer, I went into public

[*Traduction*]

rethink their engineering programs according to the needs of industry in Quebec. A course of study was set up, which included, first, materials, energy and general systems, and then, a bit of administration and some humanities; naturally, mathematics and computer sciences were included, because these are, after all, the prime sectors in quantifying data. Thus, we believe that we train engineers who, with the practical experience they have in industry, can compete with engineering graduates from other universities. I cannot say that they are better, but I believe that they can cope very well and, especially, that they adapt well to industry in Quebec.

M. McDermid: Dans votre université, la formation est-elle donnée pour le marché canadien ou québécois? Je suis sérieux lorsque je pose cette question.

Mr. P. H. Bergeron: In fact, our engineers are recognized by the Order of Engineers of Canada, and may practise their profession anywhere in Canada. Now, our concern in rethinking our "general engineering" program was to train students to meet the needs of firms in Quebec. This was our primary concern, although we do provide students with the basic training they need to continue their studies at the master's or doctoral level if they so desire.

M. McDermid: D'après votre exposé, j'ai l'impression, et je peux me tromper, que le problème de la mobilité de la main-d'œuvre vous préoccupe un peu, que le fait que les Québécois doivent se déplacer vers l'ouest ou vers l'est pour trouver du travail vous inquiète.

Le président: Même Montréal.

M. McDermid: Même Montréal—qui est l'ouest. Est-ce que vous en avez parlé dans votre exposé, est-ce que j'ai bien compris?

Mr. Gilles Bergeron: I think that we wanted to situate our activity within the context of a regional university working primarily to develop the region. And—in our opinion—the university is an instrument for regional development. We must try to ensure that it contributes to such development. This is our first concern. We are also aware that some students come here from other parts of Quebec, and even perhaps from elsewhere in Canada, and may wish to return to those areas. We are also aware that some students from our area may decide to go elsewhere to work, for a number of reasons; this may be a personal choice. We do hope, however, that it is not a choice forced upon them by economic circumstances; we hope that it is more a voluntary choice. This is what we were trying to say in our brief.

M. McDermid: Bon. Vous semblez critiquer le fait qu'un grand nombre de travailleurs n'ont pas été formés pour cette région. Il se trouve que j'en suis à ma troisième carrière, peut-être ma quatrième. Certaines personnes aimeraient que ce soit ma dernière. J'ai été annonceur à la radio et à la

[*Text*]

relations, and then I went into politics as a hired helper and then as an elected representatives. So I am on my fourth career now, and I did not take specific training for that. Is that necessarily bad?

I would like to ask the fellows at Alcan how many of them trained specifically for the jobs they are in now when they came out of school. I am sure some of them did, but I am sure some did not. And Warren, is not practising law any more—at least, that is what he tells us. Does that bother you as an educator?

M. Gilles Bergeron: Non. Personnellement d'ailleurs, je suis aussi à ma xième carrière. J'ai quand même eu l'occasion de travailler à Ottawa, à Québec et à Montréal, et je me dis, cela peut être un choix personnel. Et je sais aussi que les gens plus jeunes, plus éduqués sont davantage mobiles, nous le savons. Mais également, je me dis, il y a de plus en plus de gens au niveau des régions qui sont moins mobiles ou qui veulent l'être moins; c'est un choix qu'on constate maintenant. Et je me dis, il faut essayer à ce moment-là d'en tenir compte dans les projets de développement économique que nous voulons établir. Parce que je pars toujours de l'hypothèse que le développement économique et ceux qui le pensent doivent tenir compte des citoyens, de ce que les citoyens veulent, parce que les citoyens veulent vivre. C'est une réalité, je pense, à laquelle nous devons faire face.

M. McDermid: Merci.

Le président: Alors, monsieur Gilles Bergeron, monsieur P.-H. Bergeron, monsieur Gérard, monsieur Boulianne, merci pour votre analyse et vos recommandations.

M. Marceau: Merci infiniment.

Le président: Et maintenant nous avons les représentants de la Société Alcan, MM. Jean-Louis Mongrain, Léo Gilbert, Claude Tremblay, Jacques Barbeau et Marius Delisle. Monsieur Gilbert.

• 2245

M. J.-Léo Gilbert (coordonnateur principal, embauche et avantages sociaux, Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée): Dans ce document, les analyses sur le profil de la main-d'œuvre ont été faites surtout à partir de données du complexe Jonquière (les usines Vaudreuil, Arvida et le Centre de Coulée). Il faudrait possiblement ajouter d'autres dimensions pour couvrir complètement les autres filiales de SECAL dans la région.

La présente analyse ne tient pas compte non plus des données sur le profil des employés cadres (diplômés, contremaîtres, techniciens) et des programmes de formation qui leur sont appliqués.

Le présent mémoire veut d'abord présenter un bilan de la situation de la main-d'œuvre pour les entreprises de SECAL au Saguenay-Lac-St-Jean. Il veut aussi faire état des activités de formation qui y sont menées, et livrer en même temps une appréciation rapide des services gouvernementaux impliqués dans la planification de la formation de la main-d'œuvre.

[*Translation*]

télévision, j'ai travaillé dans les relations publiques et ensuite je me suis dirigé vers la politique d'abord comme assistant, puis comme représentant élu. Donc c'est ma quatrième profession maintenant, et je n'ai pas reçu de formation particulière pour ça. Est-ce nécessairement mauvais?

J'aimerais demander à ceux qui travaillent chez Alcan, combien d'entre eux ont, à la sortie de l'école, reçu une formation particulière pour le travail qu'ils font maintenant. Je suis sûr que c'est le cas pour certains d'entre eux, mais pas pour tous. Et Warren ne fait plus de droit, du moins c'est ce qu'il nous a dit. Est-ce que cela vous dérange à titre d'enseignant?

Mr. Gilles Bergeron: No. Besides, I myself am on my career. I have had the opportunity to work in Ottawa, in Quebec City and in Montreal, although I know that this may have been by personal choice. I also know that younger and better educated people are even more mobile; we all know that. But I also believe that there are an increasing number of people at the regional level who are or who would like to be less mobile; this is a choice which we are now seeing people make. And I think that this is something which we need to consider in the economic development projects which we want to establish. Because I have always started from the assumption that economic development, and the people behind it, should take the people into account, should consider what the people want, and how the people want to live. This is a reality which we have to accept.

Mr. McDermid: Thank you.

The Chairman: Thank you Mr. Gilles Bergeron, Mr. P.-H. Bergeron, Mr. Gérard and Mr. Boulianne for your analysis and your recommendations.

Mr. Marceau: Thank you very much.

The Chairman: Now we will hear the representatives from Alcan, Messrs. Jean-Louis Mongrain, Léo Gilbert, Claude Tremblay, Jacques Barbeau and Marius Delisle. Mr. Gilbert.

Mr. J.-Léo Gilbert (Senior Co-ordinator, Hiring and Benefits, Alcan Smelters & Chemicals Ltd.): In this document, the manpower profile analyses have mainly been based on data from the Jonquière complex (the Vaudreuil and Arvida plants and the Centre de Coulée). Other dimensions may have to be added to fully cover the other Alcan subsidiaries in the region.

This analysis does not take into account the data on the managerial staff profile (graduates, foremen and technicians) or the training programs related to them.

The purpose of this brief is first to summarize the manpower situation for the Alcan companies in Saguenay-Lac-St-Jean,, and secondly to make a note of the training activities being carried out, and at the same time briefly assess the government services involved in planning manpower training.

[*Texte*]

De plus, sur la base de l'analyse des facteurs d'environnement externe et interne qui devraient influencer nos actions au cours des années 80, nous tenterons de préciser les objectifs qu'il nous faudra viser, les activités qu'il nous faudra mener pour s'assurer que la gestion de notre main-d'œuvre s'intègre dans les prochaines années le mieux possible à la gestion globale de notre entreprise.

Enfin, par une série de recommandations, nous voudrions préciser quelles sont nos attentes vis-à-vis les programmes, les politiques gouvernementales qui sont le plus susceptibles d'établir une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

1—BILAN: LA SITUATION ACTUELLE.

A) Présentation de l'entreprise.

La Société d'électrolyse et de chimie Alcan Limitée est établie dans la région du Saguenay-Lac-St-Jean depuis 1926. Il s'agit d'une entreprise qui produit des lingots d'aluminium à partir de la bauxite qui est la matière première. En plus des trois usines de production situées respectivement à Jonquière, Alma et Grande-Baie, l'entreprise possède également des établissements portuaires et ferroviaires, des centrales hydro-électriques et des équipements de transport d'énergie. Le nombre d'employés travaillant aux usines et établissements de SECAL dans la région s'élève à environ 9,500.

Ici, nous avons un tableau qui donne l'inventaire du personnel. Ce sont des données statistiques qui sont réparties entre les universitaires, les techniciens, les contremaîtres, métiers et tâches connexes, les employés cléricaux, les productions et services.

2—LE PROFIL DE LA MAIN-D'ŒUVRE

a) La main-d'œuvre d'opération.

La main-d'œuvre d'opération est une main-d'œuvre moins scolarisée mais qui ne pose pas de problème de recrutement compte tenu des critères de formation exigés à l'embauche. Le degré de scolarité exigé présentement est une 10^{e} année; elle pourrait éventuellement être encore plus élevée compte tenu des nouvelles structures de tâches qui seront introduites. Formée par entraînement, par doublage et par instructeurs, c'est une main-d'œuvre qui connaît un fort taux de roulement interne sur les fonctions de travail; aussi, faut-il parler d'un coût très élevé pour la formation de cette catégorie d'employés (plus de 3 millions de dollars par année pour les usines de Jonquière seulement). De plus, comme les politiques antérieures d'embauche étaient moins sélectives, cette main-d'œuvre est moins mobile et flexible, difficilement réadaptable ou relocalisable lorsque touchée par des changements technologiques ou organisationnels.

Enfin, si on analyse la courbe d'âge de cette main-d'œuvre, on constate qu'il n'y a pas de répartition normale dans les différentes catégories d'âge: il y a une très forte représentation dans les catégories d'âge de 50 à 60 ans, une représentation importante de 20 à 30 ans, alors que, dans les catégories de 30 à 50 ans, il y a une faible représentation. Il

[*Traduction*]

Moreover, on the basis of the analysis of international and external environmental factors which should influence our actions throughout the eighties, we shall make every effort to specify the objectives we should be aiming at and the activities we should carry out to ensure that the management of our manpower fits as best it can into the overall management of our company over the next few years.

Lastly, through a series of recommendations, we would like to state what our expectations are with regard to government programs and policies most likely to establish a better balance between manpower supply and demand.

1—SUMMARY: PRESENT SITUATION

A) Company presentation

Alcan Smelters & Chemicals Ltd has been operating in the Saguenay-Lac-St-Jean area since 1926. This company produces aluminum ingots from the raw material bauxite. In addition to the three production plants located respectively in Jonquière, Alma and Grande-Baie, the company also has harbour and rail installations, hydroelectric power stations and equipment for transporting energy. The number of employees working at Alcan plants and installations in the region amounts to about 9,500.

Here we have a table which gives the inventory of our staff. These statistics are divided between university graduates, technicians, foremen, trades and related jobs, clerical employees, production and services.

2—MANPOWER PROFILE

a) Operations manpower

Operations manpower is made up of workers who are less educated but who do not present any recruiting problems, in view of the training criteria required at the time of hiring. The level of education presently required is Grade 10; this level could eventually be raised, in view of the new job structures which will be introduced. This labour force which receives on-the-job training as well as formal instruction, has a high rate of internal turnover. So, we're talking about a very high cost to train this category of employees (more than $3 million a year for the Jonquière plants alone). Furthermore, since previous hiring policies were less selective, this labour force is less mobile and flexible, difficult to retrain or relocate when affected by technological or organizational changes.

Lastly, if we analyse the age curve of this labour force, we see that there is no normal distribution in the various age groups: there is a very high percentage in the 50 to 60 year age group, a considerable percentage in the 20 to 30 year age group, but only a small percentage in the 30 to 50 year age group. We will therefore have to talk about the ageing of our labour force in the coming years.

[*Text*]

nous faudra donc parler de vieillissement de la main-d'œuvre dans les prochaines années.

b) La main-d'œuvre des métiers.

1. Des caractéristiques générales.

La main-d'œuvre d'entretien est répartie dans 31 métiers différents, fortement cloisonnés. Sauf pour quelques métiers, la courbe d'âge de ces employés est assez régulière. C'est une main-d'œuvre fortement scolarisée: entre 12 et 13 ans de scolarité. Elle est donc plus facilement réadaptable lors de réorganisation du travail, de changements technologiques, ou en fonction de l'évolution des métiers. Ce qui explique d'une certaine façon qu'il y a beaucoup d'employés de métier dont la formation de base ne correspond pas à la fonction occupée.

C'est la catégorie d'employés qui est la mieux servie au niveau des programmes de formation offerts par l'entreprise, ceci s'explique à la fois par le grand nombre d'employés dans chacun des métiers et aussi par la structure de tâches mises en place pour favoriser la progression. Avec les années, on constate donc qu'il s'est développé chez ces employés un intérêt marqué pour la formation et qu'ils sont soucieux de leur planification de carrière.

2. Des problèmes particuliers.

Chez les employés de métier, il y a certains problèmes de recrutement. Ainsi, si l'on peut parler d'absence de main-d'œuvre dans certains métiers, comme les tuyauteurs, mécaniciens d'instrument ou d'autres métiers, il faut parler d'une pénurie (électricien et mécanicien de garage) qui s'exprime non pas en terme de quantité de main-d'œuvre mais plutôt en terme de qualité.

Il faut mentionner aussi que les métiers dits réglementés posent certaines difficultés, comme les réglementations qui souvent ne tiennent pas compte des besoins de l'entreprise, mais davantage de la construction; il y a donc une distorsion entre l'image de la main-d'œuvre disponible et les besoins non remplis des entreprises. Aussi, la concurrence pour le recrutement des employés de métiers réglementés se fait-elle davantage chez les employés d'expérience que chez la nouvelle main-d'œuvre. De plus, il est important de signaler que le contingentement exercé dans les métiers de la construction a des répercussions sur le recrutement des entreprises. Ce qui pose souvent des difficultés à répondre à des besoins immédiats compte tenu de la durée et du système d'évaluation qui sont associés à la période d'apprentissage dans les métiers réglementés.

• 2250

Ensuite, j'ai un tableau qui donne la provenance du personnel. Le recrutement du personnel se fait chez les universitaires de même que les techniciens, les hommes de métier, les cléricaux, et sur le marché du travail.

c) *Nos activités de formation.*

1. *Les objectifs poursuivis*

A travers l'ensemble des activités de formation spécifiques, de mise à jour, de perfectionnement et de développe-

[*Translation*]

b) Tradesmen

1. General characteristics

Maintenance workers are divided into 31 separate trades. With the exception of certain trades, the age curve of these employees is fairly regular. This labour force is highly educated—between 12 and 13 years of education. It can therefore be more easily readjusted in cases of work reorganization, technological changes, or according to the development of these trades. This explains to a certain extent why there are many tradesmen whose basic training doesn't correspond to the job filled.

This category of employees is the best served with regard to the training programs offered by the company, which is explained both by the large number of employees in each of the trades and the job structure set up to promote advancement. Over the years, we have noticed that these employees have developed a keen interest for training and that they are concerned about career planning.

2. Specific problems

There are certain recruiting problems with regard to tradesmen. So, if we can speak of a lack of manpower in certain trades, such as pipe fitters and instrument mechanics, among others, we must speak of a shortage (electricians and garage mechanics) expressed not in terms of the quantity but rather the quality of manpower.

We must also mention that the so-called regulated trades present certain problems, such as regulations which more often take construction rather than company needs into account. Therefore, there is a discrepancy between the manpower available and the unfilled needs of companies. Consequently, there is more competition for recruiting regulated tradesmen among experienced employees than among new staff. Furthermore, it is important to point out that the quota set in the construction trades has repercussions on company recruiting. This often makes if difficult to respond to immediate needs, given the amount of time and the evaluation system involved in apprenticeship periods for regulated trades.

Next, I have a table showing our employees' backgrounds. We recruit university graduates, technicians, clerical workers, tradesmen and people on the job market.

c) *Our Training Activities*

1. *Objectives*

Through all the specialized training, upgrading, improvement, and personal development activities which

[*Texte*]

ment personnel, assurés par nos propres services, nous avons mis en place des politiques et des mécanismes de formation qui nous permettent: d'avoir du personnel conforme aux exigences des fonctions; d'assurer l'adaptation des employés aux changements; de maintenir et d'améliorer le niveau de compétence des employés; de s'adapter aux caractéristiques de la nouvelle main-d'œuvre; de se conformer aux exigences gouvernementales (métiers); de supporter l'ensemble de nos politiques de gestion des ressources humaines.

Cela nous a permis aussi de mieux considérer les besoins et les intérêts de nos employés en leur permettant de prendre en charge leur développement, de choisir et de planifier leur orientation et leur carrière tout en créant l'intérêt et le souci pour une meilleure formation.

2. *Le bilan des activités*

La plupart de nos programmes de formation sont développés et dispensés par des ressources internes.

Pour les activités de mise à jour, de perfectionnement ou de formation reliées aux procédés, elles sont la plupart du temps dispensées sur le temps du travail des employés (cours de jour) mais pour les employés de formation spécifique s'inscrivant dans la progression de l'employé, (exemple: les métiers), les cours sont donnés en dehors de l'horaire de travail, c'est-à-dire des cours du soir.

Si on fait l'inventaire des cours donnés le jour et le soir de septembre 1979 à septembre 1980, on constate que:

—137,769 heures/élèves ont été données en cours de jour, pour un total d'inscriptions de 1,629 employés, et

—15,900 heures/élèves ont été données en cours du soir pour 717 emplyés.

Les cours de jour se répartissent dans 36 programmes différents alors que les cours du soir l'étaient dans 9 programmes différents comprenant plusieurs activités (voir annexe III, formation des hommes de métier). Ainsi, pour les hommes de métier nous avons une banque de 67 cours développés (voir annexe IV, alors que pour l'opération nous en avons 35). D'autres cours plus spécifiques s'ajoutent pour l'introduction des employés, la sécurité ou l'opération de divers équipement . . .

De plus, si on analyse les inscriptions (annexe V) aux cours du soir pour l'année 1980-1981, on constate que pour les 727 inscriptions, 57 p. 100 proviennent des usines de Jonquière pour la progression dans les métiers; 13 p. 100 du complexe de Jonquière hors métiers; 20 p. 100 des filiales de l'Alcan; et 10 p. 100 viennent de d'autres entreprises.

Seulement 10 p. 100 de nos coûts sont subventionnés si l'on tient compte des coûts rattachés au développement et à l'application de nos programmes de formation dispensés par instructeurs (excluant l'entraînement par doublage). Les subventions ne sont donc pas une condition de démarrage de nos programmes de formation.

[*Traduction*]

we provide, we have implemented training policies and mechanisms which enable us to maintain a fully qualified staff, ensure that employees adjust to changes and maintain and improve their level of competence, adapt to the changing labour force, comply with government requirements concerning trades, and provide support for all our human resource management policies.

This has also enabled us to consider the needs and interests of our employees better, by allowing them to take charge of their own development, and choose and plan their career paths, while at the same time encouraging interest and concern for better training.

2. *Outline of Activities*

Most of our training programs have been developed and given internally.

Upgrading, development, or training activities relating to procedures usually involve daytime courses during employees' working hours, but employees undergoing specialized training (in trades, for example) to help them advance in their careers take evening courses outside of working hours.

Taking into account all day and evening courses given from September 1979 to September 1980, we find that:

there were 1,629 employees registered in day courses for a total of 137,769 student hours, and

there were 717 employees taking evening courses for a total of 15,900 student hours.

Day courses were offered in 36 different programs, while evening courses were offered as part of 9 different programs including a wide range of activities (see Appendix III, concerning training of tradesmen). Thus, we have developed a total of 67 courses for tradesmen (see Appendix IV), while we have 35 for operations. Other more specialized courses have also been added concerning employee orientation, safety, and the operation of various types of equipment . . .

Furthermore, if we analyse registrations in evening courses for 1980-81 (see Appendix V), we notice that, of 727 registrations, 57 per cent came from the Jonquière plants for trade advancement, 13 per cent from the Jonquière complex outside the trades, 20 per cent from Alcan's subsidiaries, and 10 per cent from other firms.

Only 10 per cent of our costs are subsidized, if we take into account costs involved in developing training programs given by instructors, exluding on-the-job training. Thus, we do not depend on subsidies in order to implement our training programs.

[*Text*]

• 2255

3. *Autres politiques*

Pour favoriser la formation spécifique, le perfectionnement, la mise à jour et le développement personnel des employés syndiqués, nous appliquons deux autres politiques en dehors de nos programmes internes de formation:

—le remboursement de frais de cours et de matériel . . . lorsqu'il s'agit de cours dans la spécialité de l'employé, c'est remboursé à 100 p. 100

—et lorsqu'il s'agit de développement personnel, c'est remboursé à raison de 50 p. 100.

—politique des congés sans solde . . .

—maintien des droits acquis,

—orientation en fonction des besoins individuels et/ou organisationnels.

4. *Nos liens avec le système scolaire*

a) Avec les services d'éducation aux adultes (CS et CEGEP)

Les liens que nous maintenons avec les services d'éducation aux adultes visent essentiellement à faire reconnaître nos programmes de formation pour fins d'attestation. On reçoit à ce niveau un support strictement administratif débouchant rarement au niveau du développement, de la planification ou de l'application des programmes.

Il faut souligner toutefois qu'il est beaucoup plus facile de faire apporter des corrections aux programmes par les services d'éducation aux adultes que par les services d'enseignement régulier. De plus, au niveau du développement des programmes, on trouve une meilleure collaboration au niveau du CEGEP que des commissions scolaires: dans ce cas, c'est davantage relié aux individus qu'aux structures.

b) Avec les services d'enseignement régulier.

De façon générale, on considère que le système d'enseignement régulier est trop loin de la réalité des entreprises: on crée donc chez les nouveaux gradués des attentes qui peuvent être difficilement comblées. Ainsi par exemple, le système scolaire ne tient pas compte du besoin de décloisonnement dans certains métiers ou encore des besoins plus spécifiques de la région au niveau des entreprises.

Par notre participation à certains comités consultatifs, par des représentations faites auprès de certaines institutions, nous tentons d'influencer la révision de certains programmes ou l'implantation de nouveaux programmes. La lourdeur du MEQ nous empêche d'avoir des résultats trop probants. Aussi, depuis quelques années, nous tentons d'intervenir auprès de candidats à l'embauche pour exprimer nos besoins et les inciter ainsi à compléter leur formation.

c) Autres types de collaboration

[*Translation*]

3. *Other Policies*

In order to encourage specialized training, improvement, upgrading, and personal development among unionized employees, we apply two other policies in addition to our internal training programs:

—reimbursement for course fees and cost of materials . . . Employees taking courses in their specializations are reimbursed 100 per cent of the course cost.

—employees taking personal development courses are reimbursed 50 per cent of the cost.

—leave without pay policy . . .

—no loss of acquired rights

—orientation according to individual and/or organizational needs.

4. *Our Connections with the Education System*

a) With Adult Education Institutions (School Boards and CEGEPs)

Our dealings with adult education institutions are essentially aimed at gaining recognition for our training programs for purposes of certification. The support we receive in this respect is strictly administrative and rarely has bearing on program development, planning or implementation.

It should be noted, however, that it is much easier to make adult education institutions change their programs than it is to have regular educational institutions change theirs. Also, in terms of program development, one finds better co-operation from CEGEPs than from school boards. In this case, it is more a question of individuals than of structures.

b) With Regular Educational Institutions

In general, the regular education system is considered to be too far removed from the reality of the business world. Hence, new graduates are encouraged to have expectations which are very difficult to fulfill. Thus, for example, the school system does not take into account the need for decompartmentalization in certain trades or even the more specialized needs of local firms.

Through participation on certain advisory boards and presentations to certain institutions, we are trying to encourage the review of certain programs or the establishment of new ones. The inflexibility of the Quebec Department of Education prevents us from having very productive results. Also, we have been trying for a few years now to talk to job candidates to express our needs and encourage them to complete their training.

c) Other Forms of Co-Operation

[*Texte*]

Notre collaboration avec le milieu scolaire se fait aussi à travers les stages d'étudiants, le prêt et le don d'équipements, de contenus de programmes, de matériel didactique et même aussi par le prêt de certaines ressources.

5. *Politique de stagiaires*

L'entreprise s'est dotée d'une politique de stagiaires. Le but de cette politique est de deux ordres:

a) Apporter notre contribution aux maisons d'enseignement de la région en faisant connaître à ces institutions notre degré de satisfaction sur:

1—la qualité professionnelle des stagiaires

2—la qualité de la connaissance acquise

3—l'orientation que l'enseignement devrait prendre pour répondre aux besoins de l'industrie.

b) Aider le stagiaire à se familiariser avec le milieu de travail; continuer sa formation en lui inculquant une nouvelle dimension; et ainsi favoriser l'application des principes à la réalité.

Nous acceptons environ cent cinquante (150) stagiaires par année pour des stages de deux, trois ou quatre semaines pour la grande majorité et d'une période de trois mois pour un certain nombre restreint de stagiaires.

D) *Les services gouvernementaux*

Quant aux services gouvernementaux reliés à la planification, à l'adaptation et à la formation de main-d'œuvre, nous voudrions indiquer rapidement les lacunes qui nous apparaissent les plus évidentes, sans préciser nécessairement le palier de gouvernement impliqué.

• 2300

La multiplicité des intervenants, le dédoublement des services, la multiplicité des programmes, le partage des responsabilités et l'absence de coordination, le manque d'expertise des intervenants, la lourdeur et la complexité des procédures, la longueur des délais, voilà autant d'éléments qui nous incitent à ne pas faire appel aux différents services gouvernementaux, même si nous désirons d'une certaine façon une collaboration plus efficace entre l'État, l'employeur et le travailleur.

La difficulté d'avoir accès à l'inventaire des programmes de formation développés en industrie, les détours inimaginables pour comprendre à quel service il faut s'adresser pour faire accepter un programme donné, ce sont là, parmi tant d'autres, des facteurs qui nous incitent à ne compter que sur nos propres moyens, tout en sachant toutefois qu'une telle attitude ne nous conduit pas nécessairement à la meilleure utilisation des ressources, et nous empêche même de développer une gestion plus prévisionnelle des ressources humaines.

II LES PERSPECTIVES 80

Les facteurs d'environnement: externe et interne

[*Traduction*]

We also co-operate with educational institutions by providing training periods for students, and by loaning and giving equipment, program content, and teaching aids. We also even loan some of our resources.

5. *Policy on Trainees*

Our company has implemented a policy on trainees. The aim of this policy is twofold:

a) To help local educational institutions by informing them of our degree of satisfaction with:

1—the professional quality of trainees

2—the quality of knowledge acquired and by letting them know:

3—what direction education should take in order to respond to the needs of the industry.

(b) To help trainees to become familiar with the working environment, to continue training by adding a new dimension to it, and thus to encourage the application of principles to actual situations.

We accept about 150 trainees each year for training periods of two, three or four weeks for the great majority and three months for a certain limited number of trainees.

D) *Government Services*

We would like to indicate briefly those deficiencies which seem most obvious to us with respect to government services involved in manpower planning, training and adaptation, without necessarily specifying the level of government involved.

The great number of departments or agencies involved, the duplication of services, the number of programs, the division of responsibility and lack of co-ordination, the lack of expertise, the awkwardness and complexity of procedures, and the long delays are all factors that discourage us from making use of government services, even though in a way we would like to see more effective co-operation between the government, the employer and the worker.

The difficulty in gaining access to the inventory of training programs developed in industry, the unimaginable twists and turns in figuring out which government department to go to for approval of a given course are some of the many factors which prompt us to rely solely on our own resources, even as we realize that this attitude does not necessarily lead to the best possible utilization of resources, and even prevents us from developing a more anticipatory management of human resources.

II OUTLOOK FOR THE 80s

Environmental factors: external and internal

[*Text*]

1. *La réduction des effectifs*

La modernisation des usines, les changements technologiques, les plans de productivité sont autant d'éléments qui vont provoquer dans les années 80 des relocalisations importantes d'employés. Il nous faut donc analyser précisément la nature et le calendrier des changements pour mettre en place les programmes susceptibles d'en diminuer l'impact chez les employés.

2. *Le vieillissement de la main-d'œuvre*

De plus en plus, nous tentons d'intégrer nos préoccupations vis-à-vis le personnel âgé et les diminués physiques à l'ensemble des interventions de la gestion de la main-d'œuvre. Déjà, nous avons réussi à mettre en place certaines politiques, certains mécanismes (pré-retraite, placements sélectifs, profil physique des tâches) nous permettant de trouver des emplois compatibles avec la condition physique de nos employés. Mais de plus en plus, il nous faudra trouver d'autres alternatives. L'amélioration des conditions de travail et l'introduction de nouvelles structures de tâches nous permettant de mieux planifier la carrière de nos employés sont des solutions que nous avons commencé à appliquer.

3. *L'organisation du travail*

Autant dans les métiers que dans l'opération, la division du travail, la parcellisation des tâches sont des facteurs qui sont de plus en plus contraignants dans l'utilisation rationnelle de la main-d'œuvre. Il nous faudra donc entreprendre un vaste programme de restructuration des tâches de façon à avoir une main-d'œuvre plus flexible. Ces restructurations auront des effets certains sur nos politiques d'embauche et la formation de nos employés.

4. *La modification des valeurs*

Au cours des dernières années, l'éducation transmise par le système scolaire, par la publicité ont développé chez les travailleurs des attentes nouvelles autour de ce qui entoure tout le concept de la qualité de vie au travail. Il nous faudra donc continuer de démontrer au cours des prochaines années une volonté plus marquée d'humanisation du processus de gestion, un intérêt plus évident pour le développement et la gestion des ressources humaines qui pourraient se traduire entre autres par la mise en place de structures visant à l'implication plus étroite de l'employé, à la définition des conditions régissant la santé, la sécurité et l'organisation au travail.

• 2305

5. *Les législations*

De nombreuses législations relatives au travail exemple: la loi nº 17, nº 9, le règlement nº 2 nous obligent à transformer nos façons de faire.

Nous ne voulons pas mettre en cause ici les principes de telles lois. Tout ce que nous souhaitons c'est que, dans leur application, on tienne compte davantage des contraintes internes de l'entreprise et qu'on nous accorde le support et le temps pour s'y conformer: l'application sans discernement

[*Translation*]

1. *Reduction of work force*

Plant modernization, technological change and productivity plans are all factors which will lead to considerable redeployment of workers in the 80s. We should thus analyse closely the nature of the changes and the rate at which they are occurring, so as to set up programs to reduce the impact of these changes on employees.

2. *Ageing of the work force*

To an increasing extent we are attempting to include our concerns toward older workers and the physically handicapped among our overall activities in manpower management. We have already succeeded in creating certain policies and mechanisms (early retirement, selective placement, physical job profile) to enable us to find jobs compatible with the worker's physical condition. Increasingly, however, we will have to find other alternatives. Improvement of working conditions and the introduction of new job structures enabling us to offer better career planning for our employees are solutions we have begun to apply.

3. *Organization of work*

In the trades as in operations as a whole, the division of labour and parcelling out of jobs are factors which increasingly inhibit the rational utilization of manpower. We must accordingly undertake a broad program of job restructuration in order to have a more flexible work force. This restructuration will have a definite effect on our hiring and employee training policies.

4. *The change in values*

The sort of education provided in recent years by the school system and by advertising has created new expectations among workers with regard to the whole concept of quality of working life. Accordingly, we must continue to display greater willingness in the coming years to humanize the management process, as well as a more apparent interest in the development and management of human resources, which might be expressed, among other ways, in the setting up of structures to involve employees more closely in defining standards for health, safety and organization on the job.

5. *Legislation*

Numerous legislative acts dealing with labour (No. 17, No. 9, Regulation No. 2) require us to change our way of thinking.

We are not attempting to call into question here the principles behind such acts. All we wish is that in applying these acts more consideration be given to the internal constraints within the business and that we be given the support and the time required to comply: indiscriminate application

[*Texte*]

de mesures nouvelles peut souvent être une entrave sérieuse à de véritables changements.

B. *La gestion des ressources humaines:* une préoccupation majeure pour les années 80.

Le bilan et les facteurs d'environnement que nous avons présentés justifient toute l'importance que nous accordons à la gestion et à la planification des ressources humaines. Les années 80 seront pour nous l'occasion de raffermir et d'améliorer l'ensemble des systèmes concourant à une meilleure planification de la main-d'œuvre. Nous y arriverons par: un contrôle plus serré des mouvements de main-d'œuvre; l'introduction de nouvelles organisations du travail; la diminution du nombre de fonctions; la relocalisation et la réorientation des employés; l'implantation d'un service de consultation individuelle pour planifier et organiser la formation des employés; le relèvement et l'amélioration des critères d'embauche; l'introduction de programmes de Q. V. T.; des changements dans les postes d'entrées; un meilleur suivi de la feuille de route des employés; l'application du concept de la formation continue, etc.

Il s'agit donc pour nous, compte tenu du contexte des années 80, de canaliser nos énergies principalement vers le plein épanouissement et la pleine utilisation des ressources actuellement en place plutôt que sur la recherche de nouvelles ressources. Aussi, nous sommes loin de questionner ou de mettre en doute l'importance d'une meilleure planification de la main-d'œuvre, ce qui nous importe c'est d'assurer l'intégration et la coordination de tous les programmes d'action qui y sont reliés.

III *Des recommandations*

Ce que nous recommandons.

Que les organismes gouvernementaux orientent et adaptent davantage leurs programmes d'intervention dans la planification, l'adaptation et la formation de la main-d'œuvre en fonction des besoins de l'industrie et des besoins des régions.

Que des structures permanentes soient créées pour permettre aux employeurs de présenter leurs besoins spécifiques de main-d'œuvre aux intervenants concernés.

Que pour les métiers réglementés, les exigences d'apprentissage soient établies non seulement en fonction de la formation de base des apprentis, mais aussi en fonction de leur orientation.

Que dans les programmes gouvernementaux touchant l'adaptation et la formation de la main-d'œuvre, les procédures d'éligibilité soient simplifiées; des éléments de programmes différents puissent être unifiés; les intervenants soient regroupés; l'accessibilité aux programmes soit facilitée; les services de support soit professionnalisés.

Que des facilités soient accordées aux entreprises pour le développement des formateurs industriels et pour la mise en place de structures de formation.

Que, pour tenter d'éviter les déséquilibres majeurs sur le marché du travail, l'on favorise davantage l'application de programmes d'interventions à moyen et long terme.

[*Traduction*]

of new measures can often be a serious obstacle to real change.

B. *Management of human resources:* a major concern for the 80s

The summary and environmental factors we have presented justify the importance we attach to the management and planning of human resources. The 80s will be an opportunity for us to firm up and improve all our systems in the area of human resources planning. We are doing this through: closer monitoring of manpower movements; introducing new forms of work organization; decreasing the number of jobs; relocating and reorienting employees; introducing an individual consultation service to plan and organize employee training; surveying and improving hiring standards; introducing Quality of Working Life programs; changes in position entry levels; closer follow-up of employee records; application of the concept of ongoing training, and so on.

For us, then, it is a question, in view of the context of the 80s, of channeling our energies primarily toward the full development and full utilization of the resources presently available, rather than seeking new resources. Also, we are far from questioning or doubting the importance of better manpower planning: what matters to us is ensuring the integration and co-ordination of all related action programs.

III *Recommendations*

We recommend the following:

That government agencies direct and adapt their manpower planning, adaptation and training programs more closely to the needs of industry and regional needs.

That permanent structures be created to enable employers to present their specific manpower requirements to the agencies concerned.

That apprenticeship requirements for regulated trades be established not only in terms of basic training for apprentices, but also in terms of their orientation.

That eligibility procedures for government programs in manpower adaptation and training be simplified, elements of different programs brought together, agencies merged, accessibility to programs facilitated, and support services made more professional.

That facilities be granted to businesses for the development of industrial training personnel and the creation of training structures.

That, in order to avoid major imbalances in the labour market, the application of medium and long-term action programs be more fully promoted.

[*Text*]

Que, dans les services d'enseignement régulier, les programmes de formation soient davantage adaptés au contexte régional de l'emploi; les programmes de formation soient ajustés pour faciliter l'acquisition d'une formation complémentaire dans une autre spécialité.

Que des structures soient mises en place pour faciliter le rapprochement du milieu scolaire et du milieu industriel, pour favoriser entre autres des ajustements plus rapides aux programmes de formation dispensés.

• 2310

Que des mesures soient prises pour encourager et faciliter le perfectionnement, la mise à jour et le recyclage des enseignants au professionel par le biais des stages industriels et par l'accès aux programmes de formation en industrie.

Que des programmes d'encouragement soient mis en place pour faciliter le placement des diminués physiques.

Que des mesures soient prises pour faciliter la diffusion et l'accès aux programmes de formation développés et appliqués dans les industries.

Que dans la contexte de l'application du concept de la formation continue dans l'industrie, un support soit accordé aux entreprises pour faciliter la mise en place de politiques de perfectionnement, de mise à jour, de réorientation, de développement personnel, de formation spécifique et de congé sans solde pour étude, pour faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre aux besoins de l'entreprise, pour répondre aux aspirations des employés en terme de planification de carrière et pour tenir compte davantage de la condition physique des employés.

Que, pour favoriser la transférabilité des connaissances acquises dans les différents systèmes de formation, des grilles d'interprétation soient fournies aux entreprises pour qu'elles puissent évaluer plus facilement les différentes attestations ou certifications émises.

Que les programmes gouvernementaux favorisent davantage la constitution de groupes ressources visant à supporter les entreprises dans l'application de nouvelles approches en gestion des ressources humaines, notamment au niveau de l'utilisation rationnelle de la main-d'œuvre, de l'utilisation des diminués physiques et la planification des ressources humaines.

Que les politiques de contingentement du nombre des apprentis dans les métiers réglementés soient revisées.

En guise de conclusion, disons que le présent document n'est qu'une présentation sommaire des thèmes qu'on nous a demandé d'aborder. Plusieurs avancés reposent toutefois sur des études beaucoup plus complexes et mieux étayées.

De nombreux aspects n'ont pu être traités compte tenu des délais de préparation dans lesquels nous avons été obligés de travailler.

Je vous remercie.

Le président: Merci pour un mémoire très, très complet.

Monsieur Marceau.

M. Marceau: Merci, monsieur le président.

[*Translation*]

That regular educational institutions offer training programs better adapted to the regional employment context, and that training programs be adjusted to facilitate the acquisition of additional training in another specialty.

That structures be set up to facilitate a closer relationship between the schools and industry, in order to promote, among other benefits, a quicker adjustment of training programs offered.

That steps be taken to encourage and facilitate the development, upgrading and retraining of trade teachers by means of assignments in industry and access to industrial training programs.

That programs be established to facilitate the placement of the physically handicapped.

That steps be taken to promote greater use of and access to the training programs developed and applied in industries.

That in connection with the concept of on-going training in industry, support be given to businesses to facilitate the application of policies for training, upgrading, retraining, personal development, special training and leave without pay for educational purposes in order to adapt manpower to the needs of business, to satisfy the aspirations of employees in terms of career planning and to give more consideration to the physical condition of employees.

That, to make it easier to transfer knowledge acquired in the various training systems, interpretation grids be given to businesses so that they can evaluate the different certificates more easily.

That government programs further promote the creation of resource groups to help businesses apply new approaches in the management of human resources, especially with respect to the rational utilization of manpower, the use of the physically handicapped and the planning of human resources.

That the policy of establishing the number of apprentices in the regulated trades be reviewed.

By way of conclusion, I may say that this document is only a brief presentation of the subjects that we were asked to deal with. Many statements, however, are based on much more involved and better documented studies.

Many aspects could not be addressed because of the short deadlines that we had to work with.

Thank you.

The Chairman: Thank you for your very complete brief.

Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman.

[*Texte*]

Il va sans dire que, si vous n'avez pas eu beaucoup de temps pour le préparer, nous n'avons pas eu tellement de temps pour vous poser des questions non plus. Alors, c'est un peu réciproque. Je pense que le but premier de cette rencontre était de connaître vos opinions et vos suggestions relativement aux politiques d'avenir dans le domaine de l'emploi.

Je constate que vous nous avez, pour une des rares fois, expliqué en détail la façon dont vous procédiez à l'intérieur de votre organisation qui, semble-t-il, comme on peut le voir, est très sophistiquée.

Je vais me référer un peu à quelques commentaires que vous faites parce que je constate que vous employez des termes assez généraux. Je pense qu'on aurait avantage, peut-être, à regarder en détail chacun des paragraphes mais, étant donné que notre temps est limité, je vais m'attacher à ce qui attire mon attention d'une façon particulière.

A la page 20, entre autres, ce qui me surprend, c'est que vous semblez favoriser un programme d'intervention gouvernementale accru. Si on refère à ce que vous dites, et je cite, on lit:

> Que, pour tenter d'éviter les déséquilibres majeurs sur le marché du travail, l'on favorise davantage l'application de programmes d'interventions à moyen et à long terme.

Alors, pourriez-vous me dire un peu à quoi vous vous référez en parlant de «programmes d'interventions»? Est-ce une indication que vous invitez les gouvernements à devenir plus interventionnistes dans le domaine de la création d'emplois?

• 2315

M. Marius Delisle (conseiller en utilisation de la main-d'œuvre, Alcan Ltée): Non, par cette recommandation-là, ce qu'on vise surtout, c'est qu'il nous apparaît, avec les contacts qu'on a avec les différents intervenants, que ce soit au fédéral ou au provincial, que les politiques s'articulent davantage au niveau de besoins précis à court terme.

Souvent, selon les changements de gouvernement, les restrictions budgétaires ou encore d'autres raisons, ces politiques peuvent être arrêtées alors que ce sont souvent des programmes qui répondent à nos besoins. On pense qu'à ce niveau-là, il y aurait avantage à planifier ou à entrevoir des politiques qui couvriraient peut-être des périodes plus longues, de façon à ce qu'on puisse s'ajuster ces politiques et de façon à ce qu'on puisse surtout y répondre. Parce que la planification de la main-d'œuvre demande, en fait, en termes de besoins et de demandes, des laps de temps qui sont assez élastiques. Donc, répondre à des besoins très rapidement, c'est presque impensable.

C'est pour cela qu'on pense qu'il y aurait lieu davantage d'axer les politiques d'intervention, autant au fédéral qu'au provincial, sur des périodes plus longues, à moyen ou à long terme.

M. Marceau: Par contre, vous dites dans votre mémoire, et ceci me frappe, que votre orientation d'avenir serait tournée davantage vers la stabilisation de l'emploi, vers une utilisation plus rationnelle et, comme vous dites, plus efficace de votre personnel.

[*Traduction*]

It goes without saying that, if you didn't have much time to prepare it, we didn't have much time to ask you questions, either. So it's more or less even. I think the main purpose of this meeting was to get your opinions and suggestions about future policies in employment.

I note that you have explained to us in detail—and this is rare—how you operate in your organization, and it seems very sophisticated, as we can see.

I'm going to refer a little to some of your comments because I notice that you use rather general terms. I think it would be useful perhaps to examine each paragraph in detail, but since our time is limited, I'll mention what struck me in particular.

On page 20, as well as elsewhere, what surprises me is that you seem to favour a program of increased government intervention. If we refer to what you said, and I quote:

> That, in order to avoid major imbalances in the labour market, the application of medium and long-term action programs be more fully promoted.

So, could you tell me what you are referring to when you talk about «action programs»? Does it indicate that you want governments to intervene more in creating jobs?

Mr. Marius Delisle (Adviser in Manpower Utilization, Alcan Ltd.): No. What we mean by that recommendation is that it appears to us, in our contacts with the various governments, whether federal or provincial, that policies mesh more for specific short-term requirements.

Often, because of the change in governments, budgetary restrictions or other reasons, these policies can be stopped whereas these are often programs that meet our needs. We think that at that level it would be advisable to plan or envisage policies that would cover perhaps longer periods so that these policies can be adjusted and we can respond to them. Because, in fact, manpower planning in terms of needs and demand requires rather flexible time frames. So, to meet needs very quickly, it's almost unthinkable.

That's why we think it would be more advisable to gear both federal and provincial intervention policies to longer periods, either medium or long term.

Mr. Marceau: However, you say in your brief—and this struck me—that your efforts in the future would be turned more towards the stabilization of employment, towards a more rational, and as you say, a more effective use of your personnel.

[*Text*]

Comment peut-on concilier ce que vous dites au sujet des politiques qui devraient être à plus long terme et votre orientation pour les années 1980 qui, semble-t-il, sera plutôt tournée vers une stabilisation de la main-d'œuvre plutôt que vers une augmentation du nombre des employés?

M. Jean-Louis Mongrain (directeur des relations industrielles, Alcan Ltée): Je dois dire ici que les perspectives d'emplois pour l'avenir, chez-nous dans cette région-ci, indiquent une stabilité.

Vous savez que nous avons des plans de modernisation du gros complexe de Jonquière. Il faut moderniser cette usine-là, il faut aussi la rendre beaucoup plus productive. Je pense qu'un des effets sera que le niveau de main-d'œuvre, à cette usine-là, pourra baisser.

Dans un deuxième temps, je n'ai pas besoin de rien annoncer ici, nous avons aussi des plans pour ajouter de la production avec la construction de certaines autres installations. Vous avez l'exemple de Grande-Baie, dont l'ouverture aura lieu bientôt. On prévoit qu'à cet endroit, nous aurons environ 400 à 500 emplois. Ce qui veut dire que ce qu'on enlève à une place, on le remet à une autre. Il est possible qu'au cours des années futures, il y ait autre chose. Ce qui veut dire que nous aurons une stabilité d'emplois.

De toute façon, il ne faut pas oublier, dans un deuxième temps, que nous avons aussi des gens qui laissent la compagnie pour toutes sortes de raisons. Nous avons un roulement. Ceci veut dire qu'il y a deux choses que nous devons faire. Il faut avoir un bon recyclage pour nos employés à cause des équipements qui vont changer. Il reste aussi toujours le fait qu'une industrie qui emploie tout près de 9,000 employés doit quand même tous les ans aller sur le marché et faire une embauche minimum de nouveaux employés. Si vous parlez des petites usines qui ont 15 ou 20 employés par année qui laissent, soit pour prendre leur retraite ou pour d'autres raisons, c'est une tout autre chose. Mais quand vous en avez 200 ou 250, il faut quand même qu'on renouvelle ce personnel, même si le *turnover* comme on l'appelle, est quand même assez bas.

M. Marceau: Mais vous dites que vous avez très peu d'employés entre 30 et 50 ans, si j'ai bonne mémoire. Ils se situent plutôt dans les autres niveaux d'âge. Est-ce que ceci signifie qu'à plus ou moins brève échéance, vous n'avez pas l'intention de remplacer ces personnes? Est-ce que vous allez plutôt utiliser au maximum les employés disponibles et que vous ne remplacerez pas ces personnes qui vont vous quitter en raison de l'âge? Évidemment, je me place dans la perspective d'emploi pour les années 1980. Nous autres, qu'est-ce qu'on pourrait faire, au point de vue gouvernemental, pour aider à créer des emplois? Alors, vu que vous êtes quand même le plus important au point de vue création d'emplois . . .

M. Mongrain: Il y a vraiment deux points, ici, qu'il faut considérer.

Vous avez d'abord la question de la modernisation de nos usines de Jonquière. Je pense qu'à ce sujet, nous avons certainement l'intention de prendre la main-d'œuvre que nous avons ici en place et de la recycler pour s'en servir justement dans le cadre des changements apportés à l'organisation. C'est vraiment le but numéro un.

[*Translation*]

How do you reconcile what you say about policies that should be longer term and your objective for the 1980s, which seems directed more towards a stabilization of manpower than towards increasing the number of employees?

Mr. Jean-Louis Mongrain (Director of Industrial Relations, Alcan Ltd.): I must say here that job prospects for the future with us in this region indicate stability.

You know that we have plans to modernize the big complex at Jonquière. That plant has to be modernized and also made much more productive. I think one of the effects will be that the manpower level in that plant will drop.

Later, and I don't need to announce anything here, we also have plans to increase production by constructing various other plants—Grande-Baie, for example, which will open soon. We estimate that there we will have from 400 to 500 jobs. This means what we take from one place we put in another. It is possible that over the years there will be something else. This means that jobs with us will remain stable.

Anyway, we must remember that we have people who leave the company for all sorts of reasons. There is a turnover. This means that there are two things that we have to do. We have to have a good retraining program for our employees because the equipment will be changing. The fact also remains that an industry that employs almost 9,000 people always has to hire a minimum of new employees every year. If you're talking about small plants that have 15 or 20 employees who leave a year, either because of retirement or for other reasons, that's a different matter. But when you have 200 to 250, these people have to be replaced, even if the turnover is rather low.

Mr. Marceau: But you say that you have very few employees between the ages of 30 and 50, if I remember correctly. They're more at the other age levels. Does this mean that in the more or less immediate future you do not intend to replace these people? Instead, are you going to use as much as possible the employees available and you will not replace the people who leave because of age? Of course, I'm thinking of the employment prospects for the 1980s. What can we in the government do to help create jobs? Since you are the largest in terms of creating jobs . . .

Mr. Mongrain: There are really two points here that must be considered.

First, you have the question of modernizing our plants in Jonquière. I think on this point we certainly intend to take the manpower we already have here and retrain and use it for the changes made to the organization. This is really the first goal.

[*Texte*]

• 2320

Dans un autre temps, si vous avez des complexes, comme par exemple Grande-Baie ou autres, où on fait du recrutement, dans cette partie-là, il va falloir qu'on en ajoute et, encore une fois, il y a beaucoup de recyclage à faire. C'est une nouvelle usine avec une technologie complètement différente. Nous allons alors sur le marché pour une main-d'œuvre qui pourra répondre aux besoins d'une telle usine qui va opérer au cours des années futures. Donc c'est du recyclage et de l'emploi. Vous avez là deux choses complètement différentes.

M. Marceau: Alors, pour avoir des perspectives d'emplois plus prometteuses, est-ce que cela signifierait que l'Alcan devrait plutôt s'orienter vers les industries secondaires comme l'utilisation de l'aluminium dans la production au niveau de l'industrie secondaire, pour répondre aux besoins? Les gouvernements devraient-ils davantage aider la compagnie dans l'établissement de ces industries secondaires plutôt que dans des projets, comme vous dites, qui ne font que stabiliser l'emploi? Parce que le but de notre groupe de travail, c'est de favoriser la création d'emplois durant les années 80.

M. Mongrain: Je pense que si vous pouvez, dans premier un temps, convaincre notre société de bâtir plusieurs Grande-Baie, vous allez certainement avoir un grand nombre d'emplois.

En ce qui concerne le secteur secondaire, je pense que vous savez maintenant que la direction de l'Alcan est venue ici en plusieurs occasions.

Comme d'autres l'ont dit ici avant nous, tout cet aspect-là, c'est une question de ressources et de marchés. Je pense qu'on a dit à plusieurs occasions que c'est cela qui va déterminer si on y va ou non. S'il y a d'autres groupes qui sont intéressés, . . . Je pense qu'on a aussi mentionné à plusieurs occasions que nous serions prêts, d'une façon ou d'une autre, à les aider du point de vue technologie, ou autre. Je ne fais ici que répéter un peu ce que les gens ont mentionné.

M. Marceau: Mais je pense que les opinions exprimées par vos dirigeants indiquent qu'ils étaient ouverts dans ce domaine-là.

M. Mongrain: D'accord.

M. Marceau: Ce serait une orientation qui serait, je pense, préférable à celle d'essayer, comme vous le dites, d'augmenter les emplois à l'intérieur des usines, puisque c'est alors plutôt la stabilité qui est votre objectif.

M. Mongrain: D'accord. Je pense que sur cette question aussi, si vous avez vu notre politique . . . Quand nous construisons, soit ici au complexe de Jonquière ou soit à l'usine de Grande-Baie ou autre, je pense que notre politique est d'encourager autant qu'on peut tous les entrepreneurs de cette région-ci.

• 2325

M. Marceau: Est-ce que je fais erreur lorsque je dis que vous n'utilisez pas tellement les services des centres de main-d'œuvre? Évidemment, vous portez un jugement assez détaillé et j'aime bien, au moins, que vous le détailliez. Ce n'est pas

[*Traduction*]

Then, if you have complexes like Grande-Baie, for example, or others where recruiting is done, in that case it will be necessary to add some, and once again there will be a great deal of retraining to do. It's a new plant with a completely different technology. So we're going to the market for manpower that will be able to meet the needs of this kind of plant which will be operational some time in the future. Therefore it's both retraining and employment. But they are two completely different things.

Mr. Marceau: So, to have more promising employment prospects, does that mean that Alcan should turn towards secondary industries, such as the use of aluminum in production at the secondary industry level, to meet requirements? Should governments help the company more in setting up secondary industries rather than in projects which as you say, do nothing but stabilize employment? Because of the purpose of our working group is to promote the creation of jobs in the 1980s.

Mr. Mongrain: I think that if you can convince our company to construct several Grande-Baies, you will certainly have a large number of jobs.

As for the secondary sector, I think you know now that Alcan management came here several times.

As others have said here today, that whole aspect is a question of resources and markets. I think it's been said on several occasions that that is what is going to determine whether we go there or not. If other groups are interested . . . I think it's been mentioned several times that we would be ready, in one way or another, to help them from a technological point of view or otherwise. All I'm doing now is repeating more or less what people have mentioned.

Mr. Marceau: But I think the opinions expressed by your managers indicate that they are open to that.

Mr. Mongrain: Right.

Mr. Marceau: That direction would be preferable, I think, to trying, as you say, to increase jobs within plants, since stability is more your objective.

Mr. Mongrain: Right. I think that on this question, if you have seen our policy . . . When we build, either here at the Jonquière complex or at the Grande-Baie plant or elswhere, I think that our policy is to encourage all the local contractors as much as possible.

Mr. Marceau: Am I wrong in saying that you do not use the manpower centres very much? You have obviously made a rather detailed judgment and I appreciate the fact that you have made it detailed. It's not just a general statement. You refer to the slowness of administration and things like that.

[*Text*]

seulement une affirmation générale. Vous vous référez à la lenteur administrative et aux choses comme cela.

Est-ce que c'est la raison pour laquelle vous n'utilisez pas les services des centres de main-d'œuvre d'une façon plus fréquente. Est-ce qu'il n'y aurait pas moyen de mettre au service de compagnies comme les vôtres les trois quarts de milliard de dollars qu'on investit dans les services de main-d'œuvre et les programmes gouvernementaux? Est-ce que c'est la première fois que vous donnez ce genre de commentaires-là concernant le centre de main-d'œuvre? Avez-vous eu des rencontres ou des dialogues pour essayer d'améliorer le système ou est-ce la première occasion que vous avez de vraiment dire ce que vous ressentez vis-à-vis les centres de main-d'œuvre?

M. Mongrain: Je pense qu'on peut dire que c'est vraiment la première fois que, dans un sommaire complet, nous faisons ces remarques. Mais je dois dire qu'en plusieurs occasions, depuis de nombreuses années, nous avons fait des commentaires semblables à différents organismes sur ces points-là.

M. Claude Tremblay (coordonnateur principal, Gestion de formation et de main-d'œuvre, Alcan Ltée): Au niveau des services de la main-d'œuvre, on peut examiner plusieurs volets de cette chose-là. Si vous regardez au niveau de recrutement, je pense que, tout à l'heure je demanderai à M. Gilbert de répondre, parce que c'est lui qui est en charge de cela.

Si on regarde certains programmes que votre ministère met en œuvre pour permettre le recyclage des employés qui sont mis à pied, qui veulent se trouver une nouvelle orientation, ou qui veulent se perfectionner, il y a plusieurs contraintes qui entrent en ligne de compte et qui nous empêchent assez souvent de diriger nos employés ou les gens concernés vers vos services. Les réponses que ces gens reçoivent . . . Quand ils nous reviennent, ils nous disent: «Ce que vous nous aviez suggéré, cela ne fonctionne pas là-bas, parce que cela ne rentre pas dans les critères, et parce que les normes ne sont pas établies de cette façon-là».

Donc, ce que nous avions planifié ensemble, ou l'orientation que nous avions choisie, ne peut pas être respectée au niveau des programmes qui sont déjà en place. Un exemple bien typique, c'est le type qui part en chômage de chez-nous parce qu'il n'y a plus d'emplois. Sa mise à pied va se prolonger sur une période de 6 mois. Après 6 mois, le type aura peut-être un rappel au niveau de sa fonction, qui peut être une fonction de manœuvre. La formation de base de cet employé-là peut être une formation en mécanique. Après des tests d'évaluation, on trouve qu'il y a une déficience au niveau de ce métier.

Par contre, au cours de cette période de mise à pied, il aurait probablement avantage à entrer dans un programme de recyclage. Chose certaine, c'est que son rappel se ferait dans un autre secteur d'emploi qui serait beaucoup plus rénumérateur et socialement revalorisé. En tout cas, cela nous permettrait aussi de remplir le poste de journaliser avec quelqu'un d'autre.

La réponse que ces gens recoivent, c'est: «Écoute, tu n'es pas déjà dans cette fonction, donc, tu n'as pas droit au recyclage. Va-t-en sur l'assurance-chômage et attends qu'ils te rappellent.» C'est ce genre de réponse que nous avons, assez souvent. D'autre part, les programmes mis en place ne sont pas suffisamment nombreux pour permettre l'intégration massive

[*Translation*]

Is that the reason why you do not use the manpower centres more frequently? Is there no way of using the three quarters of a billion dollars devoted to manpower services and government programs to serve companies like yours? Is this the first time that you have made this type of comment about the manpower centre? Have you had meetings or discussions to try to improve the system or is this the first time that you have really said what you feel about the manpower centres?

Mr. Mongrain: I think I can say this is really the first time that we have made these remarks in a complete brief. But I must say that several times over many years we have made similar comments to various organizations about these points.

Mr. Claude Tremblay (Senior Coordinator, Training and Manpower Management, Alcan Ltd.): We can examine several aspects of manpower services. If you consider recruiting, I think I'll ask Mr. Gilbert to answer in a few minutes because he is the person in charge of that.

If we look at certain programs set up by your department to retrain employees who have been laid off and who want to go into something else or want to improve their skills, there are several constraints to be considered, which prevent us rather often from sending our employees or the people concerned to your services. The answers these people get. When they come back to us, they say, "what you suggested to us doesn't work there, because the standards are not established in tht way."

So, what we had planned together or the direction we had chosen cannot be respected in the existing programs. A typical example is the guy who is unemployed because there are no more jobs. The period he is laid off will extend to six months. After six months he may be recalled at his job level, which is perhaps a labour job. His basic training may be in mechanics. After evaluation tests, a shortage in this trade is found.

However, while he was laid off, it would probably be to his advantage to enter a retraining program. One thing is certain; he would be recalled in another sector which would be much better paid and higher up the social scale. Anyway, that would also allow us to fill the labour job with someone else.

The answer these people get is, "Listen, You're not in the position yet, so you're not entitled to retraining. Go on unemployment insurance and wait until they call you." This is the kind of answer we get quite often. Furthermore, there aren't enough programs set up to enable the massive integration of

[*Texte*]

d'individus. Pas nécessairement «massive», mais l'intégration d'un plus grand nombre d'individus au cours d'une certaine période.

• 2330

Si on regarde, au niveau de la province, le nombre d'institution qui sont spécialisées dans la formation continue, dans certains programmes, on constate qu'elles sont assez peu nombreuses. Donc, les programmes développés dans ce contexte-là sont aussi peu nombreux. D'où la difficulté d'orienter les gens vers les domaines où il y aurait possiblement des emplois à l'avenir. Peut-être qu'au niveau de l'emploi, M. Gilbert pourrait . . .

M. Gilbert: Concernant l'emploi, c'est vrai que nous avons notre propre service d'embauche. Nous avons des tests qui ont été développés sur mesure pour cadrer avec nos besoins. Il s'agit de tests qui permettent de mesure les compétences selon les besoins vraiment spécifiques d'une compagnie comme la nôtre. Ceci ne veut pas dire que nous ne faisons pas affaire avec les centres de main-d'œuvre. Nous faisons affaire avec eux. Nous avons de très bons contacts, et nous avons de très bonnes communications avec eux. Mais il reste qu'on y va seulement lorsque notre propre service de l'embauche n'a pas les candidats que nous recherchons. Il reste aussi qu'au centre de main-d'œuvre, ils ont une population, et nous autres, on en a d'autres que le centre de main-d'œuvre n'a pas. Le centre de main-d'œuvre, je pense, n'a que les gens qui sont sans travail. Nous, dans nos banques de candidats, on en a quand même qui travaillent peut-être et qui font quand même une demande chez nous.

M. Mongrain: Est-ce que je pourrais dire aussi que, pour nous, si on parle du complexe de Jonquière, je répète ce que M. Gilbert a mentionné, nous avons nos propres services à nous?

Il ne faut pas oublier que nous avons constamment environ 3,000 demandes d'emploi sur nos fiches. Nous avons notre propre système de banque de noms, aussi bien pour les employés de métier, que pour les techniciens, les secrétaires, les ingénieurs, etc.

Nous avons mis ce système-là sur informatique. Nous avons catalogué les qualifications que nous demandons et que ces gens-là ont par le biais des tests que nous faisons faire. Nous pensons que nous sommes les mieux placés, je pense, pour faire cette chose-là.

Mais je dois vous mentionner ici bien clairement que dans d'autres de nos installations, je pense à Shawinigan et à Beauharnois, nous faisons 100 p. 100 affaire avec les centres de main-d'œuvre. Nous avons fermé nos bureaux, et quand les gens viennent, parce que ce sont des installations qui sont petites, de 350 à 600 employés, . . . Nous avons eu de très bonnes relations avec les centres de main-d'œuvre et nous avons fait des arrangements avec eux. Ils ont des gens qui font toute notre embauche. Nous en sommes satisfaits à 100 p. 100.

M. Marceau: Est-ce que la même formule pourrait être envisagée du côté du complexe de Jonquière malgré, évidem-

[*Traduction*]

individuals. Not necessarily "massive", but the integration of a larger number of individuals over a certain period of time.

If, at the provincial level, we look at the number of institutions specialized in training and development, in certain programs, we can see that there aren't very many of them. Nor are there very many programs developed in this context, which leads to the problem of guiding people to areas where there might be jobs in the future. Perhaps with regard to employment, Mr. Gilbert could . . .

Mr. Gilbert: With regard to employment, it's true that we have our own hiring services. We have tests which have been made-to-measure to cater to our needs. These tests enable us to measure abilities in accordance with the very specific needs of a company like ours. This does not mean that we do not deal with the manpower centres. We not only deal with them, but have very good relations with them and communicate very well with them. But we go to them only when our own hiring services don't have the applicants we're looking for. Moreover, manpower centres have one type of person and we have another. They're basically the same, but we have some that manpower centres don't. Manpower centres, I think, have only unemployed people. In our applicant banks, we have some people who are employed but have still sent in an application to us.

Mr. Mongrain: May I also say and repeat what Mr. Gilbert has already said: with regard to the complex in Jonquière, we have our own services.

We should point out that we always have about 3,000 job applications on file. We have our own bank systems of names for tradesmen as well as for technicians, secretaries, engineers, and so on.

We have computerized this system and have catalogued the qualifications which we require and which these people have proven to have through the tests they have taken. We feel we're the most qualified to do this.

But I should make it very clear that in some of our plants, Shawinigan and Beauharnois, I think, the manpower centres take care of all our hiring. We have closed our offices and when people come, because these plants are small, from 350 to 600 employees, . . . We've had very good relations with the manpower centres and have made special arrangements with them. They have people who do all our hiring and we're entirely satisfied with their services.

Mr. Marceau: Could the same system be considered for the complex in Jonquière, in spite of its obvious size? There must be a way to adapt . . .

[*Text*]

ment, son ampleur? Il doit y avoir une adaptation qui pourrait . . .

M. Mongrain: Comme je vous l'ai mentionné, il y a le système de banque que nous avons, et nous devons à plusieurs occasions, dans des situations urgentes, fournir 10, 15, 20 ou 50 employés en dedans de 4 ou 5 jours. Il nous faut garder ce système-là bien clair, net et précis. Comme vous le savez, nous avons des demandes qui viennent de trois ou quatre endroits. D'une semaine à l'autre, nous avons des situations urgentes. On ne peut pas se permettre de voir se répéter ce qui nous est arrivé dans le passé. On a pris cette leçon-là. On doit s'assurer qu'on a ces gens-là, qui sont là.

Il ne faut pas oublier que, dans cette banque-là, nous avons plusieurs, plusieurs candidats qui sont maintenant employés à d'autres endroits et qui ne sont pas enregistrés à l'assurance-chômage. Ce sont aussi des gens qu'on garde dans ce groupe-là.

Le président: Monsieur Gilbert.

M. Gilbert: J'allais dire aussi qu'on a quand même une longue liste d'employés qui sont des employés mis à pied, qui sont des employés temporaires, qui ont quand même un droit de retour au travail.

Il y a une autre dimension aussi, qu'il faut ajouter. Lorsqu'on a des besoins de main-d'œuvre, assez souvent, il s'agit de besoins qui doivent être comblés dans les heures qui suivent. Alors, dans notre processus de sélection, ça prend quand même un certain temps. Alors, on les prépare à l'avance, c'est ce qu'on appelle une banque de candidats. Il s'agit de candidats qu'on a préparés et qui sont prêts au moment voulu et en nombre requis.

• 2335

M. Marceau: Si je comprends bien, vous ne prévoyez pas, pour les années 1980, devoir faire face à un manque de main-d'œuvre qualifiée. C'est là un des mandats importants de notre comité. Est-ce que j'interprète bien votre message en disant que, durant les années 1980, vous ne prévoyez pas avoir une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans vos services et que vous prévoyez être capable d'avoir un renouvellement de personnel suffisant pour répondre à votre demande?

M. Mongrain: Oui. Nous pensons qu'en général, et je dis bien en général, si nous planifions nos changements, nous pensons que nous pourrons satisfaire à cette demande. Mais nous savons aussi parfaitement que, dans certains postes plus précis, il y aura des occasions où ce ne sera pas facile. Il faudra faire des tours de force. Si on prend par exemple au niveau des ingénieurs, qui seront affectés, je pense, à l'usine Grande-Baie et à d'autres futures usines dans les sept ou huit ans à venir, surtout dans le domaine de génie appliqué, ce ne sera pas facile.

Vous avez aussi les techniques de la santé. Si vous parlez des hygiénistes, dans ce domaine-là, avec les nouvelles lois et les normes qui s'en viennent, ce ne sera pas facile à certains endroits. Pour ce qui est des métiers, je laisserai la parole à Claude.

[*Translation*]

Mr. Mongrain: As I've already told you, there's our bank system, and very often, in emergencies, we have to provide 10, 15, 20 or 50 employees within 4 or 5 days. We have to keep this system very clear and precise. As you know, we receive applications from three or four areas. From one week to the next, we have emergency situations. We cannot afford to see repeated what happened to us in the past. We've learned our lesson. We must ensure that these people are there.

We should also point out that in this bank, we have many applicants who are presently employed in other areas and who are not on unemployment insurance. These are people we also keep in this group.

The Chairman: Mr. Gilbert.

Mr. Gilbert: I was also going to say that we have a long list of employees who have been laid off as well as temporary employees, who have a right to return to work.

There's also another dimension which should be added. When we have a need for manpower, quite frequently this need must be met within a few hours. But our selection process takes a certain amount of time. So applicants are prepared in advance. This is what we call an applicant bank which refers to applicants whom we've prepared and who are ready at the right time and in the required number.

Mr. Marceau: If I understand you correctly, you don't anticipate having to cope with a shortage of qualified manpower in the 80s. This is one of our committee's major mandates. Am I interpreting your message correctly by saying that you do not anticipate having a shortage of qualified manpower in your services in the 80s and that you anticipate a sufficient renewal of staff to meet your demand?

Mr. Mongrain: Yes. We generally feel, and I mean generally, that if we plan our changes, we think we can satisfy this demand. But we also know perfectly well that in some more specific positions, there will be times when this will not be easy. We'll have to resort to certain tours de force. If, for example, we take engineers who will be affected, I think, at the Grande-Baie plant and at other future plants in the next seven or eight years, especially in the area of applied engineering, this will not be easy.

There's also health technology. If we take hygienists, in this area, with the new upcoming laws and standards, this will not be easy in certain places. As for the trades, I'll leave this up to Claude.

[*Texte*]

M. Tremblay: Les métiers où l'on a de la difficulté à faire du recrutement, c'est dans le domaine des métiers réglementés, comme on l'a dit. Les électriciens, les tuyauteurs, etc. Comme on le dit à la page 6, si on regarde au niveau de la disponibilité de la main-d'œuvre sur le marché, on dit qu'il n'y a pas de problème. Mais lorsqu'on va vers la qualité, avec les nouvelles technologies qui sont entrées dans nos usines, si vous me demandez demain matin de faire entrer dans les usines du complexe de Jonquière cinq électriciens qualifiés, ça va me prendre à peu près deux mois à les trouver. Ces cinq électriciens, je vais devoir aller les chercher au sein d'autres compagnies.

Si vos me demandez ce qui se passe au niveau de la tuyauterie, où il y a vraiment un manque de formation, dans ce secteur-là . . .

M. Marceau: Alors là, je vous pose une question directement, qui s'applique au mandat de notre Comité. Comme se fait-il que vous ne trouviez pas de pesonnes qualifiées s'il y a des cours qui sont donnés.

Est-ce qu'il y a une déficience dans les cours? Quelle est la véritable déficience? Parce qu'il y en a beaucoup qui sortent des écoles, des électriciens. Il y en a à cœur de jour qui nous appellent et qui disent: «Je suis diplômé en électricité. Je ne me trouve pas de *job*.»

Alors, qu'est-ce qui se passe? Ça, c'est le point important que je voudrais soulever.

M. Tremblay: Au niveau de l'électricité, comme on le dit à la page 6, ça prend une licence pour travailler. Elle est émise par le gouvernement provincial. Cette licence-là est acquise après un certain nombre d'heures passées en apprentissage.

Cette licence, vous pouvez l'obtenir par le biais du système de la construction où, à un moment donné, ça prend un permis de travail. Donc, pas de permis de travail, pas de licence. Pas de travail, pas d'apprentissage, pas d'électricien!

Si vous regardez de l'autre côté, au niveau de nos installations, on a quand même une certaine quantité de main-d'œuvre à l'intérieur de nos installations. Nous, on a des apprentis à notre service en fonction des besoins futurs ou, ainsi de suite, pour le développement, le remplacement.

Même s'ils ne sont pas qualifiés, on les prend, et on les forme.

M. Tremblay: Règle générale, si vous regardez la main-d'œuvre dont on a le plus besoin, c'est une main-d'œuvre qualifiée qui sort au niveau du CEGEP. Aussi paradoxal que cela puisse paraître, ces gens-là qui sont plus instruits ont moins de crédits à l'apprentissage que les gens qui sortent du secondaire V. Car les gens qui sortent du secondaire V sont des gens habilités à travailler dans la construction. Mais le défaut de ces gens-là, c'est qu'ils sont limités à l'installation de conduits. Quant on commence à travailler sur des systèmes sophistiqués en électronique, les ordinateurs, les mini ordinateurs, les contrôles, et ainsi de suite, ces gens-là ne sont pas capables de satisfaire à nos exigences.

Donc, les gens du CEGEP, qui ont plus de scolarité et moins de crédits, il faut qu'ils passent quand même pendant quatre ans à travers le système d'apprentissage pour devenir électrici-

[*Traduction*]

Mr. Tremblay: The areas where we're having problems recruiting are the regulated trades, such as electricians and pipe fitters, as has already been mentioned. As stated on page 6, there are no problems with regard to the availability of manpower on the market. But if we're looking for quality, with due regard for the new technology set up in our plants, if tomorrow morning you asked me to bring five qualified electricians to the plants at the complex in Jonquière, it would take me about two months to find them. I'd have to go looking for these five electricians in other companies.

If you asked me how things worked with regard to pipe fitting, where there's a real lack of training . . .

Mr. Marceau: At this point, I'd like to ask you a direct question which applies to our committee's mandate. How is it that you can't find qualified people if course are being given?

Is there a deficiency in the courses? What's the real problem? Because there are many electricians with diplomas. We get calls from them every day and they tell us such things as: "I've got a diploma in electricity, but I can't find a job."

So, what's going on? That's the major point I'd like to raise.

Mr. Tremblay: With regard to electricity, as we've mentioned on page 6, you have a licence to work. It's issued by the provincial government. This licence is obtained after a certain number of hours have been spent in training.

This licence can be obtained through the construction system where, at a given time, you have to have a work permit. So, no work permit, no licence. No work, no training, no elecrician!

If you look at the other side of the coin, our plants, we have a certain number of workers at these plants. We have apprentices working for us. We take on a certain number of apprentices according to our future needs in development and replacement.

Even if they're not qualified, we take them on and train them.

Mr. Tremblay: As a general rule, the workers for whom we have the greatest need are qualified workers coming out of CEGEP. As paradoxical as it may seem, these people who are more educated have fewer apprenticeship credits than those coming out of Secondary V, because the latter are entitled to work in construction. But the problem with these people is that they're limited to pipe installation. When you start working on sophisticated electronic systems, computers, minicomputers, controls, and so on, these people are not able to meet our requirements.

So, CEGEP people, who have more education but fewer credits, have to spend four years as apprentices before becoming electricians. In spite of being subject to that, with regard

[*Text*]

en. Malgré le fait d'être astreints à cela, au niveau de la construction, on n'engage pas de gars du CEGEP ou pratiquement pas, parce que ce ne sont pas des gens qui sont considérés comme étant habiles pour travailler sur la construction. Donc, pourquoi dépenser de l'argent pour des gens qui ne sont pas habiles et qui ne resteront pas dans la construction? La seule source de recrutement de ces gens-là est à l'intérieur de notre industrie, et là, le nombre est assez limité. Mais même si on les recrute dans notre industrie, le développement n'est pas rapide, ça prend quand même quatre ans avant de l'avoir notre gars. Donc, face à un besoin de main-d'œuvre rapide, il faut une planification de quatre ans pour être capable d'éliminer une pénurie qui pourrait exister.

[*Translation*]

to construction, we hire virtually no one from CEGEP, because these people aren't considered qualified to work in construction. So, why spend money on people who aren't qualified and who aren't going to stay in construction? The only place for recruiting these people is within our industry, and there, the number is quite limited. But even if they're recruited from within our industry, development is slow. It still takes four years before we have our man. So, faced with a need to obtain manpower fast, we have to plan four years in advance so as to be able to eliminate a possible shortage.

• 2340

M. Marceau: Est-ce que vous pensez que cela pourrait prendre moins de quatre ans? Y a-t-il quelque objection à cela?

Mr. Marceau: Do you think this could take less than four years? Is there any objection to that?

M. Tremblay: Si à un moment donné le règlement, je ne suis pas contre le règlement, mais s'il y avait un règlement qui tiendrait plus compte des besoins de l'entreprise et qu'une licence de construction permettrait aux gens habilités à poser du conduit, à poser du filage, à faire des installations électriques, et l'autre licence, qui exige moins d'habilités manuelles, pourrait être une licence d'entretien, puisque dans l'industrie la grosse quantité des travaux est du côté de l'entretien, qui pourrait peut-être se donner après une année d'apprentissage, après avoir fait un cours du CEGEP. Donc, c'est là le problème quand on parle de restriction, puis de pénurie de main-d'œuvre, puis du fait qu'on doit aller chercher dans d'autres industries cette main-d'œuvre-là . . .

Mr. Tremblay: If, at a given time, there were a regulation, I'm not opposed to regulations, but if there were a regulation which would consider company needs to a greater extent, and if there were a construction licence which would enable qualified people to lay conduits and wiring, and to do electrical installations, and another licence, requiring less manual dexterity, it could be a maintenance licence, because in industry, the greater part of the work is concerned with maintenance, which could perhaps be given after a year of training, and after completion of CEGEP. That then, is the problem when we speak about restrictions, manpower shortages and the fact that we have to look for this manpower in other industries.

M. Marceau: Parce qu'elle n'arrive pas assez rapidement puisqu'elle n'est pas qualifiée.

Mr. Marceau: Because it isn't being developed fast enough and because it's not qualified.

M. Tremblay: Là il s'établit tout un système de chantage puis d'hommes de service . . .

Mr. Tremblay: It's based on a whole system of blackmail, and servicemen . . .

M. Mongrain: Vous avez des gens qui sont dans la construction, on parle de ce métier-là, mais le pipe fitter ou les autres métiers c'est la même chose, qui n'apprennent à peu près rien pendant quatre ou cinq ans et qui vont obtenir leur licence parce qu'ils ont fait leur temps. Et vous avez d'autres gens qui sont dans des industries comme la nôtre où après un an ou deux ans, quand on les met avec des gens expérimentés, pourraient être très bons mais qui vont prendre quatre ans la même chose. Je peux vous assurer qu'il y a des gens de la construction qui viennent chez nous qui ont sept, huit et neuf ans et ne rencontrent même pas nos tests de base.

Mr. Mongrain: You have people in construction, we're talking about this trade, but it includes pipe fitters and other trades, who learn virtually nothing in four or five years and who are going to get their licence because they've done their time. And you have other people in industries like ours, where after one or two years, when they're put with experienced people, who could be very good but for whom it's still going to take four years. I can assure you that there are people in construction who come to us with seven, eight or nine years of experience and who can't even pass our basic tests.

M. Marceau: Ma dernière question. Estimez-vous, d'après ce que vous pouvez voir que le fait qu'il y ait juridiction conjointe fédérale/provinciale dans ces programmes-là de main-d'œuvre constitue un obstacle? Vous avez parlé de dédoublement à un certain moment. Vous faisiez référence à quoi exactement?

Mr. Marceau: My last question. According to what you can see, do you feel that the fact that there is joint federal/provincial jurisdiction in these manpower programs constitutes a problem? At one point, you spoke of duplication. What exactly were you referring to?

M. Mongrain: Je pense que M. Delisle peut le dire. Mais j'aimerais dire au départ que, si vous prenez les services de main-d'œuvre au deux paliers gouvernementaux, l'expérience que l'on a eue dans le passé a été que les gens, soit du fédéral

Mr. Mongrain: I think Mr. Delisle can fill you in on that. But, at the outset, I'd like to say that if you take manpower services at the two levels of government, our past experience has been that people from the federal or provincial government

[*Texte*]

ou du provincial, qui doivent travailler ensemble avec un groupe comme le nôtre ont souvent de la misère à s'entendre. Et c'est long, c'est laborieux, de notre côté nous arrivons et souvent c'est une surenchère. Et on a vu à plusieurs occasions où il fallait reclassifier des centaines d'employés qu'il y avait pas mal de compétition, que ce n'était pas facile et on s'est aperçu que, si nous les gens de l'industrie, on ne s'en mêlait pas, ça ne marcherait pas. Dans un deuxième temps, je pense que M. Delisle peut vous donner d'autres exemples.

M. Delisle: Seulement un exemple. Dernièrement, j'avais à intervenir auprès des gens du fédéral sur un programme de qualité de vie au travail pour le secteur des ateliers. Il m'a fallu d'abord expliquer ce qu'était un programme de qualité de vie au travail. Je pense qu'il y a eu six ou sept intervenants pour lui aider à se retrouver dans leurs cahiers de programmes afin de savoir si la bonne terminologie était utilisée. En tout cas, je me suis aperçu qu'au ministère du Travail il fallait que j'utilise qualité de vie au travail comme terminologie; au ministère de l'Emploi, c'était plutôt l'organisation du travail qu'il fallait que j'utilise comme terminologie; au niveau du Développement, c'était subventionné par tel groupe; au niveau des coursde formation, c'était un autre groupe. Ce qui fait que quand tu te perds dans tous ces dédales-là, cela te décourage, évidemment, à faire appel à ces gens-là.

M. Marceau: Trop compliqué.

M. Delisle: Bien, ce sont les détails que cela exige, tout le temps et c'est de se retrouver dans tout cela. Ils auraient avantage à unifier ces intervenants-là pour qu'on puisse faire affaires avec une personne qui elle pourrait, en fait, faire ces contacts-là auprès de chacun de ces intervenants.

• 2345

M. Marceau: Est-ce que le programme de crédit d'impôt vous l'utilisez, vous autres, à l'Alcan?

M. Mongrain: Non. Je pense qu'en général, je ne sais pas si c'est celui que vous voulez dire . . .

M. Marceau: Quand vous créez de nouveaux emplois, vous avez droit à un crédit d'impôt. C'est un programme gouvernemental.

M. Mongrain: Je pense qu'il y a des conditions. Nous, on s'en sert très peu. Je peux vous dire que pour tous ces programmes-là qu'on met en place, on envoie des gens spécialisés sur les lieux se rendre compte de ce que cela contient, de ce que c'est, et quand on peut les utiliser on le fait. Mais celui-là, je ne pense pas qu'on l'utilise ou très peu.

M. Marceau: Merci, messieurs. C'était très intéressant.

The Chairman: John McDermid.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. I naturally have not been able to absorb this brief, but it is well presented and well documented and I am looking forward to spending more time on it. One of the things I gather that you are very much in favour of is hands-on training, that more training is required on-the-job rather than in the classroom. Is that correct?

[*Traduction*]

who have to work together with a group like ours often have trouble getting along. It's long, hard work, we manage our side of things, but often it's a question of outbidding. And we've seen that on several occasions, we've had to reclassify hundreds of employees, there's been a great deal of competition and that it hasn't been easy, and we've noticed that if we people in industry hadn't got involved, things wouldn't have worked out. I think that Mr. Delisle could perhaps give you some other examples.

Mr. Delisle: Only one example. Lately, I had to talk to the federal people about the quality-of-working-life program with regard to workshops. I first had to explain what a quality-of-working-life program was. I think there were six or seven people to help them look through their books of programs to find out whether the correct terminology was being used. In any case, I noticed that at the Department of Labour, I had to use "quality-of-working-life" as terminology; at the Department of Employment, they wanted me to use "organization of work" as terminology; with regard to development, it was subsidized by such a group; concerning training courses, it was another group. So that all these complications are enough to discourage you from calling upon these people for help.

Mr. Marceau: Too complicated.

Mr. Delisle: It causes so much delay and takes so much time and then you have to figure it all out. It would be to their advantage to bring these parties together, so that we could deal with one single person who could be in touch with each of these people.

Mr. Marceau: Do you use the tax credit program at Alcan?

Mr. Mongrain: No. I think that in general . . . I'm not sure if it's the one you mean.

Mr. Marceau: When you create new jobs, you are entitled to a tax credit. It's a government program.

Mr. Mongrain: I think there are conditions attached. We don't use it very much. I can tell you that for all these programs that are set up, we send specialists to go and find out at source what they contain, what they are all about, and when we can make use of them, we do so. But I don't think we use it, at least not very much.

Mr. Marceau: Thank you, gentlemen. It was very interesting.

The Chairman: Mr. John McDermid.

M. McDermid: Merci, Monsieur le Président. Bien sûr je n'ai pas eu le temps de lire à fond cet exposé, mais il est bien présenté et bien documenté et j'espère avoir plus de temps pour l'étudier. Une des choses que je retiens est que vous êtes très en faveur de la formation en milieu de travail, c'est-à-dire que l'on passe plus de temps sur le tas que dans la salle de classe. Est-ce exact?

[*Text*]

M. Mongrain: Ce n'est pas exactement ce qu'on voulait dire. Je pense que pour nous, c'est partiellement oui, partiellement non. Je pense que dans un temps, nous pensons que plusieurs écoles ne fournissent peut-être pas le type de gens dont nous avons besoin.

Dans un deuxième temps, nous savons aussi qu'avec tous les changements qu'il y a chez nous, il nous faut personnellement nous assurer que notre main-d'œuvre va être prête, et dans ce deuxième temps-là, nous pensons que nous sommes les mieux placés pour mettre en place ces choses-là.

Mr. McDermid: Have you done labour projections, for two, five, ten years down the road, both white collar and blue collar?

Mr. Mongrain: Yes, we did. Oui, nous l'avons fait, mais c'est encore très vague. Je dois vous mentionner que nous avons des plans, des scénarios qu'on appelle, pour d'ici 15 et 20 ans. Nous en avons pour dix et nous en avons pour cinq.

Il est sûr et certain que si vous parlez d'un scénario et d'un plan pour cinq et quinze ans, la précision est très large, elle n'est pas simple. Mais il est certain que si on regarde à moyen terme, nous en avons fait pour tous les genres, pour le personnel, les cadres, les ingénieurs, les techniciens, les employés à l'heure aussi. Mais si on considère ici dans la région plus particulièrement, je pense que nous avons fait des prédictions pour les cinq années à venir concernant le niveau de main-d'œuvre dans nos installations. Oui, nous en avons fait.

Mr. McDermid: Have you notified local educational outlets, whether they be high school, community colleges or universities, of your needs over the next five to ten years?

M. Mongrain: Nous avons dernièrement, dans les derniers mois, plutôt préféré rencontrer les exécutifs de nos syndicats, leurs représentants. Nous leur avons fait part de nos plans pour les sept, huit prochaines années. Nous leur avons aussi dit de quelle façon cela toucherait le niveau de main-d'œuvre et dans quel nombre, et je pense que c'était la première chose à faire. Nous voulons échanger avec eux autres, nous voulons essayer de marcher avec eux autres dans ce domaine-là et il nous faudra certainement dans un deuxième temps, par l'intermédiaire de nos responsables ici en formation, faire le lien avec les écoles et les services des gouvernements aussi, qui pourront nous aider à recycler, à replacer et à fournir vraiment le type de personnes dont nous avons besoin pour les équipements et les nouvelles usines que nous aurons en marche dans cinq ans, six ans et plus. C'est notre intention de le faire.

Mr. McDermid: One of the major problems that we are finding as a committee is the lack of lead time. For example, if a young person is entering high school today, to encourage him to get into engineering, that has to be done now, within the high schools. Do you work closely with guidance teachers within communities, or do you find that industry in general does work with guidance teachers?

• 2350

M. Mongrain: Oui, je pense que dans un premier temps, je dois dire avec vous, et notre appréciation de la situation c'est

[*Translation*]

Mr. Mongrain: It's not exactly what we meant. I think that for us, it's half yes, half no. I think that, to begin with, we feel that many schools don't produce the kind of people we need.

Second, we know, too, that with all the changes we have, it's up to us personally to see that our labour force will be ready, and as far as this goes, we feel that we are in the best position to set up these things.

M. McDermid: Avez-vous fait des prévisions sur deux, cinq et dix ans, pour les cols bleus et les cols blancs?

M. Mongrain: Oui. Yes, we did, but it's still very vague. I should tell you that we have plans, scenarios they are called, for fifteen, twenty years down the road. We have ten-year plans and five-year plans.

For sure, if you're talking about a scenario or a plan for five, ten, fifteen years hence, the degree of accuracy is not very great, it's not very precise. But certainly, if you take the medium-term, we have done this for all types of staff, managers, engineers, technicians and hourly-paid employees too. But if you look here in the region more particularly, I think we have manpower projections for our plant for the next five years. Yes, we've done scenarios.

M. McDermid: Avez-vous signalé aux représentants locaux pour l'enseignement, tant aux niveaux des écoles secondaires, des collèges et des universités, vos besoins pour les cinq à dix prochaines années?

Mr. Mongrain: Recently, over the last few months, we've preferred instead to meet our union executives, the union representatives. We've informed them of our plans for the coming seven or eight years. We've also told them how that will affect manpower levels and to what extent; that was the first thing to do, I reckon. We want to consult them, we want to try to co-operate with them in this, and eventually, through our people responsible for training, we will certainly have to try to liaise with the schools and government services too, that can help us to retrain, replace and really produce the type of person we need for the equipment and new plants that we will be bringing into operation in five or six years time. We intend to do this.

M. McDermid: Un des principaux problèmes que nous avons, en tant que comité, est le manque de temps pour conseiller les jeunes. Par exemple, si un jeune entre à l'école secondaire aujourd'hui, et si on veut l'encourager à faire une école d'ingénieurs, il faut le faire maintenant, à l'école secondaire. Travaillez-vous étroitement avec les conseillers pédagogiques dans les communautés, ou trouvez-vous que l'industrie en général travaille avec les conseillers pédagogiques?

Mr. Mongrain: Yes, to begin with, I'm with you there. Our impression of the situation is that if someone starts a course

[*Texte*]

que si quelqu'un commence un cours aujourd'hui au secondaire et que le cours dure au moins cinq ans et si le cours est basé sur ce qui se fait aujourd'hui, ce bonhomme-là va sortir dans cinq ans et souvent c'est chargé. Dans un deuxième temps, nous participons comme employeur à plusieurs organismes, à des commissions scolaires, à des systèmes d'éducation. Nous avons des gens ici qui participent régulièrement qui sont même membres de comités au niveau des écoles, des CEGEP, du gouvernement et qui sont membres eux autres même et on apporte beaucoup, on échange énormément. Mais je pense qu'il faut continuer à dire que du côté des écoles, on participe à plein, mais je ne suis pas toujours sûr si on est satisfait à 100 p. 100 . . .

M. Tremblay: Juste une petite chose là. Au moment où on fait une intervention dans une école ou au ministère de l'Éducation et au moment où on reçoit le changement, il s'écoule sept ans. Donc, durant cette période-là on s'est installé puis on a fonctionné.

M. Mongrain: C'est cela.

M. Tremblay: C'est très très lent au niveau de la réaction du ministère pour nous fournir ce qu'on a vraiment besoin.

M. Mongrain: Et je pense que jusqu'à un certain point, c'est normal. On ne peut pas dire, parce que GECAL dit ou Alcan dit, on veut cela, oui on va tout changer. Non, ils ne feront pas cela, ils vont vraiment regarder l'ensemble. Et pendant ce temps-là, nous, nos besoins s'accroissent. Il y a un cap assez important.

Mr. McDermid: A final question. In Annex 1 to your brief, there are three courses mentioned that benefited from government aid. Could you tell us by what level of government these programs were helped? How were they helped, and under what program, specifically?

M. Tremblay: Il y a ces trois programmes-là. Ces programmes-là sont faits au niveau des programmes d'aide à l'industrie. Il y a la participation du fédéral et la participation du provincial. Nous avons fait ce recyclage-là au niveau de . . . Les deux premiers, soit le perfectionnement des électriciens, recycleur en électronique et l'autre c'est la formation de mécanicien . . . Pour ces deux programmes nous avons fait des interventions auprès d'une centaine d'employés environ pour la remise à jour de leurs connaissances en électronique. Les connaissances de ces employés-là, dont l'âge variait entre 35 et 60 ans, étaient nettement dépassées du côté technologique. La technologie de l'électronique n'est pas une évolution normale, c'est une révolution. Et nos usines ont été envahies par cela. Donc, on n'avait pas le choix, il fallait complètement recycler cette main-d'œuvre-là puisque le marché extérieur n'existait pas. Donc ces deux programmes-là, qui sont d'une durée, pour chaque individu, de 200 à 300 heures, en partie subventionnés par le gouvernement au niveau des manuels didactiques, au niveau de 40 p. 100 du taux horaire, au niveau d'un moniteur . . . Ca c'est la participation qu'on a eue.

Le deuxième programme, peut-être que Fernand pourrait mieux l'expliquer, c'est dans son secteur.

[*Traduction*]

these days at high school and it takes at least five years and is based on the way things are done at the moment, by the time he emerges five years hence, things have often changed. Second, as an employer, we are in touch with various agencies, school boards, educational establishments. We have people who are in regular contact, who are even members of school committees, CEGEP or government committees—they belong to these committees—and there's a lot of dialogue, a lot of consultation. But nevertheless, I have to go on to say that on the school front, we participate fully, but I'm not always sure that we are one hundred per cent satisfied.

Mr. Tremblay: Just one little thing. From time you ask a school or the Department of Education to do something till the time the end result is produced, the lead time is seven years. During that time, you've set up and been operating.

Mr. Mongrain: That's right.

Mr. Tremblay: The Department is very very slow to react, to produce what we really need.

Mr. Mongrain: I reckon that's only normal up to a point. You can't just come along and say, because GECAL or Alcan say this is what they want, right, everything's going to change; no, they're not going to do that, they're going to look at the picture as a whole. And meanwhile, our needs are increasing. There's a fairly large gap.

M. McDermid: Une dernière question: dans l'Annexe I de votre exposé, vous avez mentionné trois cours subventionnés par le gouvernement. Pourriez-vous nous dire à quel niveau de gouvernement cette aide a été offerte? Comment ces cours ont-ils été subventionnés et au titre de quel programme particulier?

Mr. Tremblay: These three courses come under under the aid to industry programs. Both the federal and the provincial governments are involved. This retraining was for . . . The first two courses were on the development of electricians to give them training in electronics, and the other one was on the training of mechanics . . . For these two programs, we took about one hundred employees to give them a refresher course in electronics. The ages of these employees varied from 35 to 60, and their knowledge was completely out-of-date as regards technology. Electronic technology isn't developing normally, it's a revolution. And our plants have been invaded by this revolution. So, we had no choice, we had to completely retrain this labour force because there wasn't the skilled manpower available on the open market anyhow. So these two programs of 200-300 hours duration per person are partly subsidized by the government as regards textbooks, teaching staff, 40 per cent of the hourly rate . . . That was the government contribution to that program.

As for the second program, perhaps Fernand could explain it better; it's in his area.

[*Text*]

M. Fernand Lapointe (conseiller, Utilisation de la main-d'œuvre, Usine de La Coulée): C'est un programme particulier qu'on avait initié pour essayer de diminuer, si vous voulez, l'impact d'un nouvel équipement qui provoquait des réductions de main-d'œuvre en augmentant la productivité. Or, dans le but justement d'essayer de recycler certains de ces employés-là dans des tâches où on pourrait en tirer profit et consolider leur emploi par le fait même, on a fait une enquête d'abord dans nos dossiers d'engagement. Et deuxièmement, en interviewant les gens séparément pour savoir quelle sorte de formation ils avaient reçue au cours secondaire, formation dans diverses disciplines. Ce pouvait être en électricité, en mécanique automobile, en n'importe quoi. Et à partir de là, au début on a commencé par nos dossiers avec une quinzaine qui étaient bien identifiés et qui avaient un cours quelconque. Finalement, on en a sélectionné 55. Et ces 55 ont été «testés» par le groupe de Claude, pour finalement bâtir un cours pour 16 personnes. Elles ont suivi le même cours pendant une période appropriée. On prenait ces gens-là au niveau où ils étaient rendus pour les amener à un niveau d'apprenti et pouvoir les recycler éventuellement dans les métiers. Effectivement, des 16 employés qu'on a formés, tous ces employés-là sont maintenant placés dans des métiers.

• 2355

Maintenant en plus de cela, sur les 55 qu'on a évalués on a aussi détecté qu'il y avait d'autres employés qui avaient une formation suffisante pour accéder à d'autres métiers comme apprenti sans autre formation supplémentaire. Alors, de cette même idée on a été capable d'en placer encore 5 ou 6, de sorte que le tiers de nos employés qu'on prévoyait être en surplus a été justement placé par cette initiative-là et par ce programme-là dans l'espace de six mois.

Mr. McDermid: Very good. The final question I have concerns the flexibility of the unions. Are you finding them flexible with the changing times? Obviously you are levelling with them right off the bat and not pulling any surprises if you are discussing a seven-year projection list. Are you finding them co-operative and relatively flexible?

Mr. Mongrain: They are right behind me in the work.

Mr. McDermid: Oh, good; all right.

M. Mongrain: I will give a good example. Je donnerai un bon exemple d'une coopération que nous avons eu. Je parle du programme du centre de coulée où nous avions un surplus. Nous avions eu des rencontres avec eux autres il y a déjà un an et plus pour leur mentionner que nous faisions un investissement important qui affecterait le niveau de la main-d'œuvre et qu'il y aurait probablement des relocalisations, sinon des mises à pied. Et on demandait, et c'était prévu aussi dans notre convention collective, qu'on devait les rencontrer, discuter avec eux de ces investissements-là, de ces changements-là, du niveau de la main-d'œuvre qui baissait. Et avec eux, en tout cas, dans ce programme-là, je dois dire ici plubliquement, et on leur a déjà dit d'ailleurs, que nous avons eu leur pleine coopération, en autant que le syndicat peut donner une coopération. Je pense bien qu'ils étaient parfaitement au courant. Ils n'étaient pas là pour dire aux gars: on vous laisse tomber. Au

[*Translation*]

Mr. Fernand Lapointe (Adviser, Manpower Utilization, Casting Plant): It's a special program we set up to try and lessen, if you like, the impact of new machinery that would lead to manpower reductions while increasing productivity. So, with the aim of trying to retrain some of these employees for tasks that would be of benefit to us, and so maintaining their jobs, we looked into our hiring files first, then we interviewed people individually to find out what kind of training they had had at high school. Training in various areas. It might be in electricity, auto mechanics, whatever, and from there... At the start, we began with about fifteen clear candidates from our files who had all done some course or other. We ended up by selecting 55. And these 55 were tested by Claude's group, and a course was finally developed for 16 people. They followed the same course for an appropriate period. We took these people at whatever level they had reached to bring them up to apprentice level so as to retrain them eventually in a trade. All of the 16 employees trained in this course, in fact, have been placed in a trade now.

As well as this, out of the 55 assessed, we pinpointed other employees who had sufficient training to be apprenticed to a trade without any additional training. So we were able to place five or six in this way, so that a third of the employees that we projected would be surplus were, in fact, placed through this initiative and under this program in the space of six months.

M. McDermid: Très bien. La dernière question porte sur la souplesse des syndicats. Trouvez-vous qu'ils s'adaptent avec le temps? Bien entendu, vous êtes à égalité tout de suite, il n'y a pas de surprise pour les sept années à venir. Trouvez-vous qu'ils coopèrent et sont assez souples?

M. Mongrain: Ils sont de mon côté dans le travail.

M. McDermid: Oh! Parfait, très bien.

Mr. Mongrain: I will give a good example of the kind of co-operation we have had. I'm referring to the program at the casting plant where we had a surplus. We had meetings with them for more than a year to tell them that we were making a substantial investment that would affect the manpower level and that there would probably be relocations, if not lay-offs. We were asked, and it was provided for in the collective agreement, to meet them and discuss these investments, these changes, the reduction in manpower requirements. Anyway, in this program, I have to say here publicly, and we've already told them as well, that we had their full co-operation, as much as the union can co-operate. I feel they were kept fully informed. They weren't going to tell the men: you're being let go. On the contrary, they co-operated fully, they went along with us, they interviewed the men. We even looked at the reorganization of these jobs under the new set-up, the job

[*Texte*]

contraire, ils ont participé à plein, ils ont marché avec nous, ils ont interviewé les gens. Nous avons même regardé dans la nouvelle organisation la restructuration de ces tâches-là, le contenu, nous avons passé cela avec eux autres. Je dois dire que c'est un changement qui, il me semble, a été satisfaisant pour les deux parties dans les circonstances.

Nous en avons eu d'autres, j'en nommerai trois ou quatre. Je sais que nous en avons eu un dans nos salles de cuves, au niveau de ce qu'on appelle le plan de carbone the carbon plant, et cela aussi a bien fonctionné il y a quelques années. Il est sûr et certain que nous avons d'autres projets que nous avons annoncés. Nous en avons une douzaine que nous allons démolir pour en bâtir d'autres et où le niveau de la main-d'œuvre va diminuer. Cela ne veut pas dire qu'il n'y aura pas des endroits où les syndicats vont dire: un instant, vous allez trop vite, ou, cela ne marche pas. Mais je crois qu'on essaie d'en parler avec eux autres le plus possible. C'est en parlant qu'on peut s'entendre. Je ne peux pas dire que dans l'avenir ce sera champion, mais quand même, je pense qu'on échange avec eux autres.

M. McDermid: Merci beaucoup.

M. Lapointe: Pour appuyer davantage ce que Jean-Louis dit, c'est que dans nos efforts d'identification des candidats dans la classe des métiers, le comité ad hoc, qui est composé évidemment de représentants syndicaux et de représentants patronaux, a certainement contribué pour un fort pourcentage, je dirais peut-être 30 p. 100 dans l'identification de candidats pour suivre ce cours-là. Ils nous ont épaulés à 100 p. 100 et sans aucune hésitation, puis encore, on continue à trouver des nouvelles solutions toujours avec le comité ad hoc pour essayer de minimiser l'impact et surtout de ne pas faire de mises à pied.

Mr. McDermid: Thank you.

• 2400

Le président: Monsieur Mongrain, à la page 13 de votre mémoire, vous mentionnez que:

> Nous acceptons environ cent cinquante (150) stagiaires par année.

D'où viennent ces stagiaires? Est-ce qu'ils sont tous de cette région ou est-ce qu'ils viennent de partout dans la province?

M. Mongrain: Je voudrais simplement dire un mot sur cet aspect des stagiaires, en général, et je demanderais à Claude, après ça, de spécifier plus.

M. Tremblay: Moi, je vais être spécifique sur une petite affaire, puis je demanderais à Léo d'élaborer. Le seul cas où des stagiaires de trois mois ont été pris, nous en avions pris 12 ou 15, c'était pour permettre à ces gens-là de prendre de l'expérience au niveau d'un emploi.

Le président: Je comprends ça, mais je demande d'où ils provenaient.

M. Tremblay: Ces étudiants-là venaient de la région. De nos écoles, de nos polyvalentes de la région.

M. Mongrain: J'aimerais ajouter qu'on parle d'un groupe, ici. Je voudrais parler maintenant de la politique, au niveau de l'Alcan en général.

[*Traduction*]

content, we looked at that with them. I must admit that this is a change that was good for both parties, to my mind, under the circumstances.

There are other examples, I'll give you three or four of them. There was the instance in our tank rooms in what's called the carbon plant, and that worked out well a few years ago. For sure, we have other projects that we've announced. There's a dozen other instances where we're going to demolish to rebuild and where we'll need fewer people. That doen't mean that there won't be times when the union will call a halt and say we're going too fast and that they're against it. But I must say that we try to talk with them as much as possible. It's through discussion that you can reach agreement. I can't claim that in the future it will be the best, but nevertheless, I think we do consult with them.

Mr. McDermid: Thank you very much.

Mr. Lapointe: To back up what Jean-Louis has just said, in our efforts to identify candidates for the trades, the ad hoc committee that was set up of union representatives and management representatives certainly made an enormous contribution, I'd say it was responsible for about thirty per cent of the work in identifying candidates for that course. They supported us one hundred per cent without any hesitation, and we're still working with this ad hoc committee in looking for fresh solutions to try and minimize the impact of new technology and especially to avoid lay-offs.

Mr. McDermid: Thank you.

The Chairman: Mr. Mongrain, on page 13 of your brief, you state that:

> "We take on about one hundred and fifty trainees a year . . ."

Where do these trainees come from? Are they all from this area, or do they come from all over the province?

Mr. Mongrain: I would like to say just one thing about this aspect of our trainees, in general, and I will then ask Claude to give you more specific details.

Mr. Tremblay: I will give specific details about one small aspect, and I will then ask Léo to elaborate. The only case in which we took on trainees for three months—we took on 12 or 15—was to provide these people with on-the-job experience.

The Chairman: I understand that, but I asked where they were from.

Mr. Tremblay: These students were from our area. From our schools, from our regional high schools.

Mr. Mongrain: I would like to add that we are speaking here of a group. I would now like to talk about Alcan's policy in general.

[*Text*]

J'aimerais mentionner qu'en surplus, nous prenons des stagiaires aussi bien dans les domaines du génie, du doctorat, de l'administration, de la physique, tous ces gens-là. Quand nous avons des demandes, c'est notre intention, de plus en plus, d'essayer de prendre de ces gens-là qui sont présentement dans des cours dans tous ces domaines pour leur donner la chance de venir chez-nous pour des périodes variant de deux à trois semaines jusqu'à six mois.

Nous n'aimons pas beaucoup les périodes de deux ou trois jours sinon pour se familiariser. Mais c'est un minimum de deux semaines. Nous avons même établi des contacts avec des professeurs, dans les universités et les écoles, pour leur dire que si ça leur tente de venir chez-nous pour les périodes de deux mois, pour apprendre un peu, pour voir ce que c'est dans l'industrie, on est prêt à les recevoir. Nous avons spécifiquement, régulièrement, établi avec des écoles, des cours, dont un stage de deux mois, ou un mois, ou plus. On en prend chez-nous en autant qu'on peut les absorber, tout en s'assurant que les employés qu'on a sur place n'en souffriront pas. Je pense que l'on participe à plein.

Le président: En examinant votre mémoire, j'ai remarqué que vous avez beaucoup de cours, mais je n'ai pas vu si vous aviez un cours en administration. Avez-vous un programme en vue d'inciter vos employés à devenir administrateurs?

M. Mongrain: Nous n'avons pas ces cours ici, localement. Au niveau de la société, nous avons développé cela, depuis deux ans, au niveau des administrateurs, au niveau des cadres supérieurs. Les jeunes qui, dans cinq ou six ans, auront des positions plus importantes, nous avons des cours spécifiquement pour eux, pour nos employés. Il y en a qui sont donnés ici, dans nos universités, il y en a qui sont donnés à Genève, où nous avons une école. Il y en a d'autres. Il y a des gens qu'on envoie à Houston, aux États-Unis, à certains endroits. Mais nous avons les deux types de cours. Il y a les cours qui sont bâtis spécifiquement par nous, pour nos employés, dans l'administration, et nous avons aussi un autre type de cas où nous faisons affaire beaucoup plus avec les universités, qui donnent des cours, et on y envoie des candidats.

Si on parle de techniciens, si on parle de secrétaires, nous n'avons pas un assez grand nombre de gens pour monter des cours, mais nous faisons des arrangements avec les écoles pour qu'ils y aillent. Nous payons pour cela.

Le président: Vous avez combien de participants, de Jonquière et du Lac St-Jean, dans ces cours d'administration?

M. Mongrain: Dans les cours d'administration, je dirais que, dans les deux derniers que nous avons eus, nous avions des groupes d'environ 25. Je parle de ceux que nous avons eus en Europe. Il y avait environ six à sept personnes de Jonquière à ces cours. Il ne faut pas oublier que ces cours-là sont donnés pour tous les gens qui travaillent dans nos usines, surtout dans le monde. Le complexe Jonquière-Saguenay-Lac St-Jean a toujours eu une forte représentation. Il y a des gens du siège social aussi.

Le président: Est-ce que votre compagnie est membre de l'Association des manufacturiers canadiens?

M. Mongrain: Oui.

[*Translation*]

I would also mention that we take on trainees with doctoral degrees, with degrees in engineering, administration, physics and so forth. When we receive applications, it is our intention, increasingly, to take on such students who are enrolled in these courses, in all these areas, to give them an opportunity to work with us for periods varying from two or three weeks to six months.

We are not much in favour of two or three day stints, except for familiarization visits. We take trainees on for a minimum of two weeks. We have even established contacts with professors and teachers in the universities and schools, to let them know that if they wish, we would be willing to let them work with us for two-month periods, to let them learn a bit and see what goes on in the industry. We have worked with the schools to establish specific and regular training periods of one, two or more months. We take as many as we can absorb without hurting our own employees. I think we co-operate fully.

The Chairman: Looking at your brief, I noticed that you have a lot of courses, but I didn't see one in administration. Do you have a program to encourage your employees to become administrators?

Mr. Mongrain: We don't have these courses locally. At the company level, we developed such a course two years ago for administrators, for senior managers. For our young junior employees who are going to have more responsible positions in five or six years time, we have courses specifically for them. Some are given here in our universities. Some are given in Geneva where we have a school. We send some to Houston in the United States, and to other places. We have two types of courses. There are courses developed specifically by us for our employees, in administration, and we also have another type where we deal much more with the universities that give courses to which we send people.

If we're talking about technicians or secretaries, we don't have enough people to set up courses, but we make arrangements with the schools for them to go there. We pay for these courses.

The Chairman: How many people do you have from Jonquière and Lac St-Jean taking these courses in administration?

Mr. Mongrain: I'd say that over the last two years we have had groups of about 25 in the administration courses. I'm referring to the ones that were held in Europe. There were about six or seven people from Jonquière in these courses. You have to remember that these courses are open to everyone working in our plants throughout the world. The Jonquière—Saguenay-Lac St-Jean complex has always been strongly represented. There are people from head office too.

The Chairman: Is your company a member of the Canadian Manufacturers Association?

Mr. Mongrain: Yes.

[*Texte*]

Je pourrais dire que M. Corrigan, qui était le président, il y a un an ou deux, est un de nos employés.

• 2405

Le président: En tout cas, quand cette association est venue devant nous, à Ottawa, ils ont mentionné que moins que 20 p. 100 de leurs membres, au Canada, avaient un programme de formation pour les employés. L'exécutif de l'association a bien critiqué les membres pour cette situation.

Est-ce que vous payez beaucoup pour votre programme de formation? Est-ce qu'il y a d'autres compagnies qui volent vos employés comme vous avez, de temps en temps, volé les employés des autres? . . . Mais vous payez beaucoup, vous, votre compagnie.

Est-ce que les compagnies qui n'ont pas des programmes de formation prennent votre personnel?

M. Mongrain: Oui, je pense que c'est un risque qu'il faut prendre. Nous avions des cours, jusqu'à il y a deux ans, où on envoyait une famille au complet . . . Nous avions envoyé environ 25 membres, avec toute leur famille au complet, pour un an, en Europe, à ces cours-là. Il est certain que, deux ou trois ans plus tard, il y avait 10 p. 100, 15 p. 100 ou 20 p. 100 de nos employés à qui on faisait des offres très alléchantes, soit en Europe, ou ici, ou en Amérique du Sud.

Les cours que nous donnons depuis deux ou trois ans aux cadres supérieurs, c'est la même chose. Il y a des gens qui reçoivent des offres d'autres compagnies.

Le président: Il est trop tard pour vous demander votre opinion sur le grant levy system, la question qui a été posée. C'est une situation complexe, mais avez-vous considéré cette proposition? Il est trop tard pour avoir une longue discussion sur cette question maintenant, mais l'avez-vous considérée et est-ce que vous êtes pour ou contre?

M. Mongrain: Je pense qu'on voudrait en parler plus longuement, vous viendrez à une autre occasion . . .

Le président: Oui, peut-être.

M. Mongrain: Il y a beaucoup de «pour» et beaucoup de «contre». Je pense qu'il est trop tôt ici pour que je vous donne une opinion. Il y a beaucoup d'autres choses. Il faudrait que j'accompagne, en tout cas, un non ou un oui d'explications beaucoup plus élaborées.

M. Marceau: Est-ce que vous pourriez nous envoyer un mémoire très court là-dessus avant que nous déposions notre rapport? Parce que c'est un élément important.

M. Mongrain: Je pourrais toujours . . .

M. Marceau: Quelques pages, pour résumer.

Le président: C'est une proposition que nous devons étudier en profondeur, parce qu'elle a été discutée partout. A cause de ce problème des voleurs . . .

Alors, finalement, il semble que vous n'avez pas, dans cette région, ce qu'on appelle en anglais un manpower needs committee regroupant les industries, les syndicats, les gouvernements des paliers provincial, fédéral et municipal, les institu-

[*Traduction*]

I can even tell you that Mr. Corrigan who was the president a year or two ago is one of our employees.

The Chairman: In any case, when this Association appeared before us in Ottawa, it was mentioned that less than 20 per cent of its members in Canada had employee training programs. The Association's executive was highly critical of its members in this regard.

Do you pay a great deal for your training program? Are there other companies which steal your employees, as you have from time to time, stolen employees from other companies? . . . But your company pays a lot.

Do those companies which do not have training programs steal your staff?

Mr. Mongrain: Yes, I think that that is a risk which we have to take. Up until two years ago, we had courses to which we sent entire families. We sent approximately 25 members, with their entire families, to Europe for a year, to take these courses. Certainly, two or three years later, from 10 to 20 per cent of our employees received extremely attractive offers, either in Europe, or here, or in South America.

The same thing has happened with the courses which we have offered in the past two or three years to our senior managers. Some people have received offers from other companies.

The Chairman: It is too late for us to ask your opinion on the grant-levy system—the question which was raised. This is a complex matter, but have you considered this proposal? It is too late for a lenghty discussion on this question, but have you considered it and are you for it or against it?

Mr. Mongrain: I think that we would like to speak about this at greater length; could you come another time? . . .

The Chairman: Yes, perhaps.

Mr. Mongrain: There are many arguments for and against such a system. I think that it is too early for us to give you an opinion. I think that it is too early for us to give you an opinion. There are many other factors. In any case, I should have to accompany a yes or no answer with much more elaborate explanations.

Mr. Marceau: Would it be possible for you to send us a short brief on this question before we file our report? Because this is an important element.

Mr. Mongrain: I could always . . .

Mr. Marceau: Just a few pages, a summary.

The Chairman: It is a proposal which we need to study in greater depth, because it has been discussed everywhere. Because of this problem of stealing . . .

Finally, it seems that you do not have, in this region, a manpower-needs committee, made up of representatives of industries, unions, governments at the provincial, federal and municipal level, and teaching institutions, working together,

[*Text*]

tions d'enseignement, tous ensemble, avec un système de planification pour déterminer les besoins en main-d'œuvre de la région. Vous n'avez pas un tel comité?

M. Mongrain: Non, nous ne l'avons pas mais je peux vous dire que nous serions très réceptifs à l'idée de la création d'un tel comité. Je pense qu'on aurait certainement des gens, des représentants, qui participeraient à un tel comité s'il était formé.

Le président: Il semble qu'il y a de tels comités dans d'autres régions du Canada, peut-être même au Québec. Ils marchent très bien. Il y avait des améliorations suite à cette coopération. Vous faites des recommandations pour plus de coopération, plus de coordination . . .

M. Mongrain: C'est cela, exactement. Je peux vous dire que nous considérerions cette possibilité-là. Je suis allé à quelques occasions en Ontario, à Ottawa, à Kingston. J'ai rencontré des gens de différents syndicats, du C.T.C., tous ces gens-là, j'ai rencontré des gens du gouvernement, j'ai rencontré monsieur Ed Lumley d'Ottawa. On en a parlé énormément.

Je sais qu'il y a certains de ces comités. Là où je suis allé voir, il semblait que ça fonctionnait bien, mais je pense qu'on n'a pas prévu cela ici dans la région. Certainement pas, parce qu'il n'y en a pas.

Le président: D'accord, merci. Alors, il est tard. Vous avez attendu longtemps et j'ai apprécié cela. Merci pour ce mémoire.

Demain, nous avons cinq autres groupes et nous commençons à 9 h 30 exactement.

M. Marceau: Alors, je voudrais remercier également toute l'assistance qui s'est jointe à nous, le personnel et tous ceux qui ont présenté des mémoires. Cela été excellent et très constructif.

[*Translation*]

with a planning system to determine the region's manpower needs. You do not have such a committee?

Mr. Mongrain: No, we do not have one, but I can assure you that we would be very receptive to the idea of creating such a committee. I think that there would certainly be enough people, enough representatives, who would be willing to participate on such a committee if one was formed.

The Chairman: It seems that there are such committees in other parts of Canada, perhaps even in Quebec. They work quite well. Improvements have been made as a result of this co-operation. You are recommending more co-operation and more co-ordination . . .

Mr. Mongrain: That is it, exactly. I can assure you that we would consider such a possibility. I have gone to Ontario on several occasions, to Ottawa and Kingston. I have met with people from various unions, from the CLC and so forth. I have met with government officials, with Mr. Ed Lumley of Ottawa.

We spoke at length about this matter. I know of the existence of some of these committees. When I went to see them, they seemed to work well, but I do not think that anything of this nature has been planned in our area. Obviously not, since we do not have one.

The Chairman: All right, thank you. It is late. You have been very patient and I thank you for that. Thank you for your brief.

Tomorrow, we will hear five other groups, and we will start at 9:30 sharp.

Mr. Marceau: I would also like to thank everyone for attending, the staff and everyone who submitted briefs. It was an excellent and extremely constructive session.

Tuesday, October 28, 1980

• 0930

Le président: Mesdames et messieurs, il est 9 h 30, et je voudrais faire débuter cette deuxième session du Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80.

Ce Comité a été créé par le Parlement du Canada pour examiner la situation suivante: d'un côté, un taux de chômage encore trop élevé, et de l'autre, une pénurie de travailleurs spécialistes. En fait, il y a trop de Canadiens qui cherchent un emploi, souvent sans succès, mais en contre-partie, il y a beaucoup d'employeurs à la recherche de travailleurs spécialisés, et cela, souvent sans succès également. Nous devons donc étudier nos politiques de main-d'œuvre, de recyclage, de l'enseignement technique et nous devons déterminer les causes de cette situation que je viens de décrire.

Nous sommes ici pour écouter vos suggestions, vos critiques et vos recommandations. Notre Comité spécial est formé de sept députés choisis dans les trois partis politiques de la Chambre des communes et représentant toutes les régions du Canada. Nous avons un membre de l'Ouest, deux de l'Ontario,

Le mardi 28 octobre 1980

The Chairman: Ladies and gentlemen, it is 9:30 and I would like to call to order this second meeting of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s.

This Committee was established by the Parliament of Canada to study the situation where we have, on the one hand, high unemployment and, on the other hand, a shortage of skilled workers. In fact, there are too many Canadians who cannot find work but there are also many employers who cannot find the skilled employees that they need. We therefore have to review our policy concerning manpower, upgrading and technical education. We also have to find out why such a situation exists.

Our purpose here is to listen to your suggestions, your criticisms and your recommendations. The seven members of the Special Committee have been chosen from the three political parties represented in the House of Commons and come from different regions of Canada. We have one member

[*Texte*]

deux du Québec et un du Canada atlantique. Comme nous devons visiter beaucoup de villes et de régions, nous avons formé deux sous-comités et c'est l'un d'eux qui siège aujourd'hui.

J'ai à ma gauche ce matin, M. Gilles Marceau qui est député de cette ville et vice-président de notre Comité spécial; à ma droite, M. John McDermid, député conservateur de Brampton-Georgetown, Ontario, qui est un des critiques officiels de son parti politique pour les questions de main-d'œuvre. Il y a également M. David Orlikow de Winnipeg-Nord au Manitoba, pour le NPD, mais il a été appelé à Ottawa par son *whip*, parce qu'hier, c'était un jour d'opposition pour le NPD. Maintenant, comme nous sommes un comité du Parlement du Canada, il est possible d'utiliser la langue française ou la langue anglaise car nous avons la traduction simultanée. Et si vous voulez, vous pouvez prendre un appareil pour écouter l'interprétation. De plus, tous ceux dans la salle qui veulent recevoir les comptes rendus imprimés des séances d'aujourd'hui et d'hier se tenant à Jonquière, vous pouvez donner vos noms et vos adresses à la jeune dame assise à la table, à ma gauche. Vous pouvez aussi recevoir le rapport final de notre Comité qui paraîtra plus tard, au printemps prochain.

Maintenant, j'ai cinq groupes qui veulent être entendus ce matin, et comme nous avons un avion à prendre à 14 heures, nous devons partir d'ici à 13 h. 30, je dois donc aujourd'hui être stricte, sans toutefois exagérer. Si tout le monde veut avoir la chance d'être entendu, il va nous falloir un emploi du temps. Je demanderai donc aux témoins de limiter leurs remarques verbales, si cela est possible, à 15 minutes environ, pour nous donner l'occasion de leur poser des questions et de dialoguer avec eux. Si vous avez un mémoire écrit et que vous pouvez le lire en 15 minutes, c'est très bien. Mais s'il est plus long que cela, nous pouvons le faire imprimer en annexe au compte rendu de nos délibérations. Donnez-nous en verbalement les grandes lignes. Je précise que tous les mémoires seront imprimés.

• 0935

M. Marceau: Monsieur le président, j'aurais une demande spéciale à formuler au nom du Cegep de Jonquière qui, comme vous le savez a été éprouvé par un feu, récemment, et dont les représentants doivent partir pour Québec immédiatement après leur présentation. Avec l'autorisation des membres du Comité, ils désireraient passer en premier, et cela ne sera pas très long, semble-t-il; puis ils pourraient retourner à Québec.

Le président: On peut commencer avec le Cegep de Jonquière, s'ils sont ici, et après le Cegep, nous avons le Conseil régional de la Fédération des femmes du Québec, le Conseil régional de développement Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau, la Fédération des Syndicats du secteur aluminium Inc., et finalement, la Chambre de commerce régionale du Saguenay.

Si vous êtes prêts, nous pouvons commencer immédiatement et s'il vous plaît, présentez-vous. Je vous demanderais aussi de parler devant le micro, parce que nous n'avons pas de sténographe, tout est enregistré. Et chaque fois que vous parlez, donnez en commençant votre nom pour fin d'identification.

[*Traduction*]

from the West, two from Ontario, two from Quebec and one from Atlantic Canada. Since we have many cities and regions to visit, two sub-committees have been set up. We are one of them.

On my left this morning is Mr. Gilles Marceau, member of Parliament for this riding and vice-chairman of our Special Committee; on my right, Mr. John McDermid, conservative member for Brampton-Georgetown, Ontario, one of the official spokesmen of his political party on manpower issues. We also have Mr. David Orlikow, NDP for Winnipeg-North. However his Party whip called him back to Ottawa since yesterday was the NDP's turn during question period. Since this is a Parliament of Canada Committee, we can use either French or English. Simultaneous translation is available. For those who may need it, there is a device which can be used to listen to the interpretation. Furthermore, you can obtain the printed minutes of today's and yesterday's meetings by giving your name and address to the young lady sitting at the table on my left. It is also possible to obtain the Committee's final report which will be available sometime next spring.

Now, five groups wish to be heard this morning. Since we have to catch a plane at 2 p.m., we will have to leave at 1:30 p.m. I will therefore have to be quite firm concerning the time allocation. So that every one will have a chance to speak, I will ask their witnesses to limit their own representations, if that is possible, to about 15 minutes, so that we may ask them questions and spend some time in discussion with them. If you have a written brief and you think you can read it in 15 minutes, that is fine. However if you think it might take longer, we can have it printed and added as an appendix to the proceedings of the committee. I might add that all the briefs which will have been submitted will be printed.

Mr. Marceau: Mr. Chairman, I have a special request on behalf of the CEGEP de Jonquière which, as you know, burnt recently and whose representatives must leave for Quebec as soon as they have made their presentation. They have the authorization of the committee members to speak first. As I understand they will not take very much time. They would then be able to return to Quebec.

The Chairman: We can start with the CEGEP de Jonquière if their representatives are here and then we will hear from the Regional Counsel of the Quebec Women's Federation, the Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau Regional Development Board, the Fédération des Syndicats du secteur aluminium Inc. du Saguenay, and finally the regional Chamber of Commerce.

If you are ready, you have the floor. Please introduce yourself before speaking since the proceedings are being electronically recorded.

[*Text*]

M. Jacques Vézina (directeur général, CEGEP, de Jonquière): Monsieur le président, monsieur le vice-président, monsieur McDermid, mesdames et messieurs, il me fait plaisir ce matin d'accepter l'offre de venir témoigner devant votre Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Vous me permettrez, dans un premier temps, de dire que nous sommes les représentants d'un collège d'enseignement général et professionnel. Il en existe au Québec, soit sous forme de collège ou de campus, 49, qui donnent à des jeunes, environ 120,000, une formation soit générale qui conduit à l'université, soit une formation professionnelle qui conduit directement sur le marché du travail.

Dans la majorité de ces cas, c'est un niveau qui se situe après le secondaire, donc, et qui est non obligatoire. Dans ces cas, les programmes professionnels sont en majorité de trois années; et il existe environ 150 programmes dans l'ensemble du Québec.

Concernant plus spécifiquement le Collège de Jonquière, nous dispensons à l'heure actuelle, 23 programmes d'enseignement professionnel qui conduisent au marché du travail . . . ceci à plus de 3,400 étudiants. Et cela sans pour autant négliger tout notre secteur d'éducation permanente, car l'année dernière nous avons dispensé de l'enseignement à plusieurs milliers d'adultes au Saguenay-Lac-St-Jean.

Vous me permettrez de mettre en évidence un certain nombre de points. Ce qu'il faut dire, c'est qu'au cours des dernières années, il était très facile pour un jeune qui terminait ses études au niveau collégial de trouver un emploi. Dans bien des cas, soit au niveau des divers paliers de gouvernements, soit au niveau de l'entreprise et du commerce, beaucoup de jeunes ont trouvé des emplois alors qu'ils n'avaient pas de diplôme . . . , ou qu'ils n'avaient terminé qu'une partie de leurs études. Par contre, depuis trois ans environ, on peut affirmer sans risque de se tromper, que de plus en plus tous ces intervenants ou ces futurs employeurs sont de plus en plus exigeants, et exigent ce même diplôme dont je vous parlais.

• 0940

C'est un indice pour nous qu'en termes de perspective d'emploi la situation devient de plus en plus difficile pour les jeunes. Par contre, il nous faut bien admettre que bien des secteurs demeurent ouverts et qu'ils sont encore parfois très peu connus ou mal connus. Et, dans ce domaine-là, permettez-moi de vous souligner entre autres tout le domaine de la technologie physique, tous les aspects qui sont reliés au secteur de l'électronique, de la fabrication mécanique, la mécanique du bâtiment et ainsi de suite.

Ce qui est également important je pense, pour nous, de dire devant votre Comité spécial, c'est qu'il est essentiel de mettre en évidence deux autres facteurs. Le premier, c'est le fait d'une région qui s'appelle le Saguenay-Lac-Saint-Jean, une région qui, à notre stricte point de vue n'a pas excessivement bénéficié, et en particulier pour les étudiants qui terminent au niveau CEGEP, n'a pas bénéficié pour ses finissants couvre pour ceux de d'autres provinces d'emplois dans la Fonction publique fédérale.

[*Translation*]

Mr. Jacques Vézina (Executive director, CEGEP de Jonquière): Mr. Chairman, Mr. Vice-chairman, Mr. McDermid, ladies and gentlemen, I am happy to be here this morning to testify before the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s. First of all I would like to specify that we are representatives of a college of general and professional education. There are 49 such colleges in Quebec providing approximately 120,000 students with a general education leading to university or a professional education leading directly to the labour market.

For the majority, it is post-secondary education and therefore non compulsory. In these cases, the professional programs extend over a period of three years and there are approximately 150 programs in the whole of Quebec.

More specifically, at the CEGEP de Jonquière there are presently 23 programs leading directly to the labour market, that is, professional education programs. There are more than 3,400 students in these programs. However, we must not forget our continuing education division which last year provided educational opportunities for thousands of adults in the Saguenay-Lac-St-Jean region.

With your permission, I would like to emphasize certain points. During the last few years, it has been quite easy for a young college graduate to find a job. In many cases, either at different government levels or in the private sector it was not necessary for many young people to have a diploma to find a job. However, one can safely say that the tendency during the last three years has been for the interveners or future employers to be more and more demanding. As a matter of fact in many cases the diploma in question is now a prerequisite.

In terms of job perspectives, this situation is indicative of the growing difficulty as far as the young are concerned. However, we must admit that there are many fields still open which are sometimes almost unknown or at least, not well known. For example, physical technology, all aspects related to electronics, to machine manufacturing, to construction engineering and so on.

Two more points need to be brought before the special committee. First, the fact that the people of the Saguenay-Lac-St-Jean region, especially the CEGEP graduates, have not greatly benefited, in our opinion unlike the other provinces, from job opportunities in the Federal public service.

[*Texte*]

A titre d'exemple, nous avons procédé à une étude, il y a deux ans, où nous avons rejoint 2,200 de nos finissants des années 1968 à 1974. Et moins de 1 p. 100 de ces finissants diplômés, dans ce cas, ont pu trouver un emploi dans la Fonction publique fédérale. Dans la majorité des cas il nous faut bien admettre que ces emplois étaient d'un niveau qui ne correspondait pas tout à fait à leur formation, leur formation étant en général de niveau plus élevé que les emplois fournis par la Fonction publique fédérale.

Il existe sans doute un certain nombre de raisons à cette situation. Une des raisons c'est que nous somme une région comme celles qu'on pourrait appeler «éloignées des grands centres,» et où il devient excessivement difficile pour les finissants et les gens en général de pouvoir d'abord facilement postuler pour un emploi, et ensuite l'obtenir. Il y a les phénomènes d'éloignement qui jouent, il y a les phénomènes . . . où les gens sont obligés de sortir de leur milieu de vie, et un phénomène qui est assez négatif pour les régions éloignées, c'est que finalement les meilleurs cerveaux sont obligés de se retrouver dans des villes comme Montréal, Toronto—, des grandes villes, la région de la capitale nationale pour trouver des emplois, quand ils le veulent.

Un autre phénomène qui est relié à ceci, c'est que nous croyons qu'en ce qui concerne la Fonction publique fédérale, et les phénomènes de décentralisation, il est essentiel de continuer les programmes déjà en cours et il est aussi essentiel de les continuer dans l'optique que les régions puissent obtenir davantage de postes au niveau du technicien, au niveau du technologue. A l'heure actuelle nous croyons fermement que tout notre système scolaire est différent de celui de bien des provinces, et que la Fonction publique fédérale, à bien des égards, a tendance à favoriser et à s'accoler davantage au système ontarien qu'au système québécois. Et, je vous donnerai juste un exemple qui n'est peut-être pas parfait, mais qui est choisi pour étayer ce que je veux dire. Très souvent dans la publicité qu'on fait dans les postes de radio et de télévision francophones on a tendance à traduire une annonce commerciale. Et, de plus en plus on peut vous dire partout que ceci ne colle pas beaucoup avec une réalité qui est bien québécoise dans ce domaine; et par rapport à ceci, on croit que le gouvernement fédéral, sa Fonction publique, et ainsi de suite, devrait faire des efforts, de plus grands efforts d'adaptation, en particulier au niveau des ouvertures de postes lorsqu'ils concernent les francophones, qu'ils soient du Québec ou d'ailleurs.

• 0945

Et, enfin, je reviens sur cette question de décentralisation qu'on pourrait aussi appeler déconcentration. Nous croyons que ces jeunes des régions comme la nôtre sont autant en droit que ceux de n'importe quelle grande ville du pays de pouvoir obtenir ces emplois, et d'être mis en situation où ils peuvent, si on veut, entrer en compétition avec tout ce monde.

Vous remarquerez que j'ai été très bref; évidemment, il y a des circonstances particulières qui nous occupent à l'heure actuelle depuis l'incendie. Je vous remercie de nous avoir reçus.

[*Traduction*]

For example, a study done two years ago involving 2,200 of our graduates for the years 1968 to 1974 revealed that less than one percent of them were able to find a job in the Federal public service. In the majority of those cases the jobs, one must admit, did not correspond to their training. In general the jobs open to them in the Federal public service did not require such high training.

There are undoubtedly a certain number of reasons for such a situation. One of them is that we are living in a region which could be qualified as "far from the Metropolitan centres". This makes it extremely difficult for our graduates, and the population in general, to apply for jobs and subsequently get them. Remoteness plays an important role in the fact that the people have to leave behind their life style. Another negative factor for the region is that eventually there is brain drain to cities like Montreal, Toronto, the National Capital region.

Another phenomenon is related to this. We believe that as far as the Federal public service and the decentralization programs are concerned it is essential that they be continued so that there will be more technical and technological positions available. At the moment, we strongly believe that our school system is different from that of other provinces and that the Federal public service, in many ways, has a tendency to favour the Ontario system. I will give you an example however imperfect it might be. Very often, publicity on French television and radio is a translation. More and more we realize this does not quite correspond to the facts as they are lived in Quebec. Therefore, we believe that the Federal government, its Public service and so on, should adapt itself more and more to this reality, especially concerning competitions which are opened to Francophones, be it in Quebec or elsewhere.

Finally, I would like to come back to the decentralization question which might also be called deconcentration. We believe that the youngsters from regions such as ours have as much right to these jobs as those from Metropolitan centres and should be put in situations were they might, one might say, compete with every one else.

As you will have noticed I have been very brief. As you are aware we, are still preoccupied with the circumstances surrounding the fire. Thank you for giving us this opportunity.

[*Text*]

Le président: Merci. J'ai oublié au commencement de présenter les autres personnes. A l'extrême droite, nous avons un de nos directeurs de recherches, Jean-Aimé Guertin et à gauche de M. Marceau, M. Murray Hardie, l'administrateur exécutif pour le Comité, et Charles Bellemare et Audrey O'Brien greffiers du Comité.

Monsieur Marceau, vous êtes le premier à poser des questions.

M. Marceau: Merci, monsieur le président. Je remercie les autorités du Cégep qui dans des circonstances extrêmement difficiles, ont accepté de venir présenter quelques-unes de leurs idées que je considère importantes, et je m'excuse d'avoir insisté auprès d'eux, mais je crois qu'il fallait qu'ils viennent.

Monsieur Vézina, c'est la première fois durant notre tournée à travers le Canada que l'on nous parle d'un sujet qui m'apparaît très essentiel. Vous parlez d'une différence entre le système ontarien et le système québécois. Vous avez touché le sujet en parlant d'une question de traduction. Pourriez-vous préciser exactement cette différence qui semble assez fondamentale; vous m'en avez déjà parlé, et j'aimerais que vous donniez un peu plus de détails sur cette différence que vous avez remarquée entre le système québécois et le système ontarien.

M. Vézina: Dans la majorité des cas, le système ontarien ne comprend pas les mêmes nombres d'années de scolarité; en général le système québécois comprend, pour quelqu'un qui va à l'université 13 années et qui suit l'enseignement professionnel, 14 années. Dans bien des cas, au niveau de la Fonction publique, on s'accole beaucoup plus à un système qui est la fin de *High-school* en Ontario, pour certains postes, dont on place l'équivalent au Québec à celui du niveau Cégep. Ce qui veut dire, sans vouloir décrier nullement les gens des commissions scolaires, que la plupart du temps les postes correspondent au niveau terminal des commissions scolaires.

M. Marceau: Alors autrement dit, il se trouve y avoir une sorte de discrimination, entre guillements, par rapport aux gens des autres provinces; le système n'est pas assez souple pour placer tout le monde sur le même pied à travers toutes les provinces?

M. Vézina: Il me semble qu'il y a, et sans rentrer dans les détails, des différences fondamentales entre les provinces sur ce plan.

M. Marceau: Pourriez-vous me dire si au niveau Cégep, les jeunes qui sortent du Cégep d'une façon générale se trouvent immédiatement des emplois et se trouvent des emplois dans les disciplines qu'ils ont reçues? Avez-vous des statistiques à ce sujet-là?

M. Vézina: Je peux vous parler de la situation du Collège à Jonquière, et je pourrais vous parler aussi de façon plus globale. En ce qui concerne le Collège de Jonquière, il n'y a pas eu de problème particulier d'emploi. Il faut quand même noter que depuis un an ou deux, il y a des secteurs qui deviennent de plus en plus difficiles, et en particulier ce qu'on appelle dans notre jargon peut-être un peu académique, les «techniques humaines». Ce sont des techniques beaucoup plus

[*Translation*]

The Chairman: Thank you. At the beginning I forgot to introduce the others. On my right, one of our research directors, Jean-Aimé Guertin; on Mr. Marceau's left, M. Murray Hardie, the Committee's executive director, and Charles Bellemare and Audrey O'Brien, committee clerks.

Mr. Marceau, you may proceed with the first question.

Mr. Marceau: Thank you Mr. Chairman. I would like to thank the CEGEP authorities, who in spite of extremely difficult circumstances, have accepted to come forward with a few of their ideas which I consider to be important. I am sorry if I seem to have insisted in their presence, but I believe that they had to be heard.

Mr. Vézina, it's the first time during this tour accross the country that someone has addressed this very essential subject as far as I am concerned. You mentioned a difference between the Ontario and the Quebec systems when you mentioned something about translation. Could you elaborate on this difference which seems fundamental? You and I have talked it before and I would like you to give us more details on these differences.

Mr. Vézina: In general, the difference is in the years of study; in Quebec, someone who wishes to enter university does so after 13 years or 14 years in the case of the professional program. In many cases, as far as the Public service is concerned, the tendency is to open the competitions to high-school graduates in Ontario, and to consider the CEGEP diploma an equivalent to the high-school diploma. Without wanting to criticize the school boards, most of the time these positions seem more suited to high school graduates.

Mr. Marceau: In other words, there is some kind of descrimination, in quotation marks, with people from other provinces; the system is not flexible enough to put everyone on the same level across the country?

Mr. Vézina: Without going into details, there seem to be fundamental differences between the provinces.

Mr. Marceau: Could you tell me if, in general, the young CEGEP graduates easily find jobs in their field? Do you have any statistics?

Mr. Vézina: I can speak about the situation as it exists in the CEGEP de Jonquière. As far as it is concerned there are no particular problems. Nevertheless, in the last year or two, our graduates have been having more and more difficulty finding jobs in what we in our academic jargon call the social sciences fields. These fields are basically related to services rendered to hospitals. To name a few: social assistant, special education, documentation technician, and so on. It is more and

[*Texte*]

de services reliés aux hôpitaux, et ainsi de suite; et c'est des techniques, je vais en nommer quelques-unes: assistance sociale, éducation spécialisée, technique de la documentation, et ainsi de suite ... C'est de plus en plus difficile, parce que l'ensemble des services est en général assez bien pourvu en personnel—du personnel qui est jeune. Et si on regarde et si on y mêle la situation économique présente, cela devient de plus en plus difficile pour tous ces intervenants de pouvoir se développer davantage. Il est clair que dans ces secteurs-là, il y aura d'énormes difficultés dans les années à venir. Par contre, on doit dire par rapport au Collège à Jonquière, que nos taux de placement ont toujours été d'environ 95, 96 p. 100 dans les dernières années. Il y a des secteurs précis, par contre. J'en nomme d'autres. Il y a le domaine de la santé qui n'est pas typique au Collège de Jonquière, mais qui est typique à l'ensemble du Québec où, actuellement, on va rencontrer des difficultés majeures. Il y a beaucoup de jeunes qui se retrouvent dans des programmes-là, à la fois par goût, par affinité et par volonté et il me semble assez clair que l'avenir, pour eux n'est pas particulièrement intéressant.

[*Traduction*]

more difficult because these services are manned by a young personnel. And if we take the present economic situation it becomes more and more difficult for them to obtain work in their fields. It is evident that in these fields, the difficulties will be quite enormous in the coming years. However, I must add that as far as the CEGEP de Jonquière is concerned our placement rate has always been about 95, 96 p. 100 during the last year. On the other hand, there are specific fields such as the health sciences. This particular field is not causing specific problems for the CEGEP de Jonquière but major difficulties will come up accross the province of Quebec. Many of your youngsters are studying health sciences either because they like it, have an affinity or the will for it. It is clear to me that their future will not be particular bright.

• 0950

Le secteur qui est encore très ouvert est tout celui de la technologie physique et cela regroupe environ 25 programmes professionnels au Québec, C'est un secteur qui, malgré les problèmes économiques actuels, demeure excessivement dynamique. Dans ces cas-là, en général, la plupart du temps, il y a deux ou trois emplois par diplômé.

The field which is still very much open is the physical technology field which takes up approximately 25 professional programs in Quebec. It is a field which, in spite of the economic situation, remains excessively dynamic. Generally in those cases, there are two or three jobs for each graduate.

M. Marceau: Est-ce que vous constatez ce que l'on a un peu remarqué à travers le Canada, c'est-à-dire qu'il y a congestion dans certains domaines et pénurie dans d'autres, ce qui laisserait supposer qu'au niveau des divers gouvernements, il y a un manque certain d'orientation pour aider les jeunes? Ce serait cela qui serait une des causes premières de cette situation qu'on déplore. Comme je dis, d'un côté il y aurait surabondance et de l'autre, pénurie.

Mr. Marceau: Do you find, as we have found in our travels accross Canada, that certain fields are saturated while others are experimenting shortages? This might lead one to believe that there is a certain lack of guidance to help the young at the government level? The overabundance on one side and the shortage on the other would explain this situation.

M. Vézina: Ce que vous dites me semble fondamentalement exact. Il est très difficile pour un organisme comme le nôtre, par exemple, de parler aux gens et aux jeunes. On doit leur répondre par des «peut-être» et des «si». Il nous semble que l'ensemble des études qui sont faites, à quelque niveau que ce soit, sont intéressantes, mais la plupart du temps, il y a des phénomènes très particuliers, surtout dans les régions, qui viennent bouleverser complètement toute la question de perspectives d'emploi. Très souvent, les maisons d'enseignement n'ont pas le temps de réagir de façon utile et efficace. C'est souvent connu de nous, mais bien après coup. Les politiques de main-d'œuvre pourraient donc être passablement plus efficaces qu'elles ne le sont actuellement.

Mr. Vézina: What you have said seems to adequately describe the situation. It is very difficult for an organization like ours, for example, to speak to the population and to the young. We have to answer them by "maybe" and "if". Studies, however interesting, are most of the time unaware of the particular circumstances affecting a region. This completely distorts the whole question of job opportunities. Very often, the teaching institutions do not have time to react in a particular and effective way. We are often aware of the situation after the fact. The manpower policies could therefore be more effective than they are presently.

M. Marceau: Autrement dit, ce que nous devrions envisager comme possibilités de recommandation, ce serait des statistiques générales sur une base de cinq ans, des statistiques nationales mais avec des perspectives régionales, ce qui serait de nature à aider les jeunes. Est-ce que vous pensez que ce genre d'information générale, mais appliquée au milieu, serait de nature à apporter un peu plus de sécurité aux jeunes et à faciliter leur orientation?

Mr. Marceau: In other words we should recommend the use of general statistics on a five year basis, national statistics with regional opportunities. Do you think that this type of general information, applied on a regional basis, would be more helpful to the young and help in their guidance?

[*Text*]

M. Vézina: Oui, cela me semble évident et je voudrai juste vous citer l'exemple de l'Allemagne de l'Ouest. Ils ont un système où, au niveau des entreprises et au niveau des gouvernements, les prévisions de main-d'œuvre sont toujours faites trois ans à l'avance, ce qui permet, entre autres, à tout l'appareil scolaire d'être capable de former les gens. Cela se fait tant au niveau du gouvernement que de l'entreprise. Pour ces gens-là, il y a une concertation très forte entre la fédération des syndicats allemands, le gouvernement et le patronat. La concertation à ce point de vue-là est beaucoup plus importante qu'elle peut l'être actuellement ici.

M. Marceau: Oui, monsieur Gagnon.

M. Gagnon: Je pense que vous dites effectivement qu'il devrait y avoir des études cycliques. Il faut tout de même se mettre dans la peau de l'étudiant qui entre au collège, Il entre pour deux ou trois ans de formation générale ou de formation professionnelle. Il faut quand même que les études prévoient que ce soit vraiment cyclique, en ce sens que lorsqu'il choisit, il va aller sur le marché du travail seulement au bout de trois ans. Alors, il faut vraiment que les études aient une perspective et soient très bien étayées en termes de marché du travail.

M. Marceau: Évidemment, je voudrais que vous nous fassiez des commentaires francs là-dessus, comme vous l'avez fait depuis le début. Il est question d'un centre de données fiscales. C'est plus qu'une question, de fait, cela devient une réalité, après beaucoup d'hésitation. On nous dit que le CEGEP a eu des réaction d'inquiétude vis-à-vis du choix du personnel qui irait dans cette bâtisse-là. Le CEGEP se disait inquiet du fait que ce serait au niveau secondaire que se trouverait le bassin le plus important. Est-ce que vous avez des commentaires à faire là-dessus? Est-ce que vous avez eu des discussions avec le Centre de main-d'œuvre pour voir s'il n'y aurait pas possibilité d'utiliser davantage les jeunes venant du CEGEP pour le genre d'activités qui seront exercées à l'intérieur du centre de données fiscales?

• 0955

M. Vézina: Vous avez demandé une réponse franche et claire. Nous avons eu des discussions avec les gens du Centre de main-d'œuvre du gouvernement fédéral, en particulier du bureau de Québec qui avait le dossier en main. Leur premier et à peu près leur seul commentaire a été le suivant: il y aurait environ 15 emplois pour des finissants de CEGEP parmi toute la masse de nouveaux emplois qui est, vous me corrigerez car je n'ai sans doute pas le bon chiffre, d'environ 800. Tous les emplois seraient pour des finissants du niveau secondaire ou encore des gens qui ont, la plupart du temps, un secondaire III. Il y aurait des emplois pour quelques personnes de niveau universitaire, des postes de chef de groupe, de chef d'équipe ou de dirigeant.

M. Marceau: Est-ce qu'il y aurait possibilité de faire une entente entre le CEGEP et les commissions scolaires pour permettre aux jeunes qui terminent la Polyvalente de compléter leur formation afin qu'ils puissent mieux s'intégrer au milieu du centre des données fiscales? Je présume qu'il n'y aura pas que des gens de niveau secondaire III. Est-ce que vous avez pensé à des formules qui permettraient de faire des

[*Translation*]

Mr. Vézina: Yes, it seems obvious. As an example let me explain what is being done in West Germany. In the private as well as public sector, they establish manpower needs three years in advance. The school system takes these needs into consideration in the education of the students. There is considerable consultation between the German union federation, government and management. Consultation is much more important than it is here.

Mr. Marceau: Yes, Mr. Gagnon.

Mr. Gagnon: I think that what you are saying is that there should be cyclical studies. Let's put ourselves in the students' place. He is there for two or three years looking for a general or professionnal education. His program must take into consideration the cyclical aspect of the field in which he is studying. By this I mean that he will not be on the labour market before three years. Therefore it is absolutely necessary that this be kept in mind.

Mr. Marceau: Could you give us your honest opinion on that. There is the matter of the taxation data centre which after many hesitations is finally becoming a reality. We are told that the CEGEP was quite concerned about the choice of personnel which would work in the centre. The feeling was that most of the employees would be hired from the high-school levels. Do you have anything to say on that? Have you had any consultations with the manpower centre to see if it would be possible to employ more CEGEP graduates to work at the taxation data centre?

Mr. Vézina: You have asked for an honest answer. We did consult with the federal manpower centre in charge of the matter in Quebec. Their first and only comment was that there would be approximately 15 jobs opened to the CEGEP graduates, among the many new jobs which would be created. You may correct me if I am wrong since I probably do not have the right number, but I think it is about 800 jobs. All the jobs would be for the high-school graduates or, in many cases, for youngsters who have finished their third year of high-school. There would be a few jobs for university level persons, jobs such as section-head, team captain or manager.

Mr. Marceau: Would it not be possible for the CEGEP and the school board to enter into an agreement which would permit composite graduates to complete their training so that they would be more easily integrated in the positions available in the taxation data centre? I suppose that they would not hire anyone from the Secondaire III level. Have you thought about

[*Texte*]

ententes avec les Polyvalentes pour compléter la formation des jeunes?

M. Vézina: Monsieur le président, ma réponse sera peut-être un peu dure. Je ne crois pas qu'on ait tellement intérêt actuellement à la Fonction publique fédérale à en donner davantage à des gens qui sont déjà au niveau requis pour les postes. Je ne pense pas qu'il y ait une ouverture très forte de ce côté-là. Évidemment, on le fait lorsqu'on veut le faire dans le cadre d'un plan de carrière, mais pour la majorité des emplois, quand on veut avoir un emploi de tel niveau . . . Je vous donne un exemple qui est sans doute faux, mais que je donne un peu au hasard. Quand on a un emploi de commis aux écritures en français de niveau 4, eh bien, on dit: «Cela correspond à tel niveau scolaire et c'est tout.» La plupart du temps, on n'en demande pas plus aux gens.

Pour répondre à votre question, nous serions très ouverts si les gens du centre des données fiscales avaient des besoins. Déjà, nous avons une entente de collaboration avec la Commission scolaire régionale Lapointe et nous travaillons en commun sur bien des sujets et bien des dossiers à l'heure actuelle, ici, au niveau de la région.

M. Marceau: Une dernière question, monsieur le président. Elle concerne un point que vous avez touché qui m'amène à une question générale.

Vous avez dit qu'il y avait un manque d'information dans certaines disciplines. Qu'est-ce que vous suggérez pour améliorer la situation dans les domaines que vous avez mentionnés, soit la technologie physique, la mécanique du bâtiment? Est-ce que vous avez recours aux centres de main-d'œuvre pour ce genre d'information-là? Est-ce que vous êtes satisfait des Centres de main-d'œuvre ou si vous avez des suggestions à nous faire concernant des changements en profondeur? On sait que les Centres de main-d'œuvre administrent presque 3/4 de milliard de dollars à travers le Canada. Alors, croyez-vous qu'il y aurait des changements à apporter pour rendre ces services-là plus accessibles, soit dans le domaine de l'information, soit dans le domaine de l'aide?

M. Vézina: Je vais vous répondre encore que la classification des emplois du gouvernement fédéral et la classification des emplois du gouvernement du Québec sont différentes dans bien des cas. Si vous en voulez un exemple, dans la majorité des cas, au gouvernement fédéral, ce sont des termes traduits de l'anglais et qui, souvent, dans certains cas, je dois être bien honnête, ne correspondent pas à la réalité. Bien des jeunes se demandent ce que cela veut dire exactement.

• 1000

A l'occasion, nous avons utilisé des études du Centre de main-d'œuvre du Canada, des études en général bien faites, mais dans lesquelles, par contre, il n'y avait pas assez de discrimination dans les situations. Je vais vous donner un exemple.

Il y a quelque 3 ou 4 années, nous avons voulu savoir ce que cela voulait dire au niveau du Saguenay-Lac Saint-Jean, parce que nous offrons un programme de niveau collégial de techniques de secrétariat et de secrétariat de direction, nous avons

[*Traduction*]

the possibility of entering into an agreement with the composite school to complete the youngsters' training?

Mr. Vézina: Mr. Chairman, my answer may be a little harsh. At the moment I do not really believe that anyone in the Federal Public Service is really interested in giving further training to people who have already attained the required level for the jobs. I do not think there is much room for discussion there. Obviously it's possible to do it for career planning purposes, but for the majority of the jobs which are available, when someone wishes to have a job at such a level . . . Let me give you an example which, while it might be wrong, might be appropriate. For us clerk position corresponds to a certain school grade and that's it. Most of the time that is all the information that is needed.

In answer to your question, we would be very interested if the people at the taxation data centre would let us know their needs. Here at the regional level we already have an understanding with the Lapointe Regional School Board and we are working together on different matters and several files.

Mr. Marceau: One last question, Mr. Chairman. It concerns an item which you have touched upon.

You have said that there was a lack of information on certain subjects. What do you suggest be done to improve the situation in the fields mentioned, be it physical technology or construction engineering? Do you use the services of the manpower centres for this type of information? Are you satisfied with the manpower centres or would you like to see important changes brought about? It is well known that the budget for the manpower centres is in the order of 3/4 of a billion dollars across Canada. Do you believe then, that things should change so that information or help would be more easily available?

Mr. Vézina: I will answer simply by saying that in many cases the federal government job classification system is different from the one used in Quebec. For example, in the majority of cases with the federal government, we are dealing with a translation of job descriptions which often, in certain cases, to be honest does not correspond to reality. Many youngsters do not understand exactly what the requirements are.

We have, on occasion, used the studies published by the Canadian Manpower Centres, studies which in general are very well done, but which do not take into consideration the differences in situations. Let me give you an example.

Three or four years ago we wanted to know what it meant as far as the Saguenay-Lac St-Jean region is concerned because we offer a secretary and an executive-secretary program at the CEGEP level. We wanted to know the job level for the

[*Text*]

voulu savoir quel était le niveau de l'emploi au Saguenay-Lac Saint-Jean, quels étaient les taux de chômage, et ainsi de suite.

Les données qui ont été sorties par le Centre de main-d'œuvre du Canada étaient sans doute bonnes, mais pour nous, étaient plus ou moins indicatives, et pour plusieurs raisons. Elles comprenaient des gens qui travaillaient dans des magasins à rayons, des gens qui avaient des emplois plutôt saisonniers, qui se retrouvaient en chômage. Nous avions l'intention à ce moment-là de faire passer notre nombre d'étudiants en première année de 60 à 90. Nous ne voulions pas augmenter ce nombre-là indûment pour le plaisir de l'augmenter de peur qu'il y ait des gens non satisfaits à la fin de leurs études. Nous savions pertinemment, par contre, que pour ces 60 étudiants et étudiantes en première année, nous aurions environ 40 ou 45 finissants diplômés. Nous n'avions aucun problème de placement. Les données que le Centre de main-d'œuvre nous a faites, évidemment, comprenaient tellement de catégories et il y avait tellement de gens en chômage que nous avons, dans ce cas-là, décidé pendant deux années de retarder toute décision et de nous limiter à 60 en première année, pour constater finalement que les besoins en termes d'emploi étaient beaucoup plus considérables que nous ne l'avait dit le Centre de main-d'œuvre. Je pense que c'est relié strictement au fait que ce n'est pas discriminé de la bonne façon; ce n'est pas discriminé en fonction d'un programme ou de programmes existants. Ce sont des méthodes standardisées, mais des méthodes standardisés qui ne s'appliquent pas tout le temps partout.

M. Marceau: Merci de ces précisions.

The Chairman: John McDermid. Do you have some questions?

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. Mr. Vézina, I want to say that the complaints sound very familiar. I get the same complaints from Ontario educators that the federal government is hiring too many from Quebec. So I feel right at home this morning; I am used to what I am hearing. You made a statement that employers are more and more demanding, and it is more difficult for young people to obtain employment. When you say they are "more and more demanding", do you mean that they are requiring more skills, or are they requiring a higher level of education in order to use it as a weeding-out process? do you know what I am getting at?

M. Vézina: Je pense que premièrement, les diplômes sont de plus en plus exigés par les gens parce que c'est pour eux une façon de faire une sélection des candidats. Quand vous avez cinq ou dix candidats pour un poste et que vous en avez deux ou trois qui ne sont pas diplômés, c'est une excellente façon de les éliminer.

Deuxièmement, je pense que votre commentaire est exact. On exige, au niveau gouvernemental, particulièrement au niveau des gouvernements municipaux et du gouvernement du Québec, de plus en plus de scolarité. C'est aussi ce qui se produit au niveau de l'entreprise.

Mr. McDermid: I am getting quite an education in your educational system, I gather it has gone through a transformation over the last decade. The Chairman has been kind enough to slip me notes to fill me in on how this works. To understand the CEGEP program just a little bit, may I ask: does it follow

[*Translation*]

Saguenay-Lac-St-Jean region, the unemployment rates and so on.

The data which we got from the Canada Manpower Centre was undoubtedly right but as far as we are concerned it was more or less informative. There were several reasons for this. The data included people who were working in department stores, people who held seasonnal jobs and who would become unemployed. Our intention at that time was to increase the number of students from 60 to 90 in the first year. We did not want to unduly increase our number for fear that these might be some dissatisfaction at the end of the program. However we knew for a fact that 40 or 45 of those 60 students would graduate. We did not have any problems concerning their placement. The data that we got from the manpower centre included so many categories and there were so many unemployed people that we decided that for two years we would not take any decision and that we would limit our involvement to 60 in the first year. We finally came to realize that the needs were much greater than we had been led to believe from the data obtained by the manpower centre. I think that this is directly related to the fact the differences between the job descriptions are not adequate. It is not done by taking into consideration a program or programs. They use standard methods, methods which cannot be applied everywhere.

Mr. Marceau: Thank you for the explanations.

Le président: Vous avez des questions M. John McDermid.

M. McDermid: Merci monsieur le président. M. Vézina, je veux tout simplement vous dire que j'ai déjà entendu de telles plaintes. Les enseignants de l'Ontario nous disent la même chose, que le gouvernement fédéral embauche trop de Québécois. Ainsi je me sens chez moi ce matin. Vous ne m'apprenez rien. Vous dites que les employeurs sont de plus en plus exigeants et qu'il est de plus en plus difficile pour les jeunes de se trouver du travail. Lorsque vous dites «qu'ils sont de plus en plus exigeants», parlez-vous de la compétence technique ou de la formation scolaire dont on tient compte dans le processus d'élimination. Vous comprenez ce que je veux dire?

Mr. Vézina: First of all I think that the employers ask more and more for diplomas because it is a precise means of selecting candidates. When you have five or ten candidates for a position and you have two or three applicants who do not have a diploma, it is an ideal solution.

Secondly, I agree with what you say. It is a fact that governments both municipal and provincial as well as the private sector are demanding more and more that their prospective employees have a formal education.

M. McDermid: C'est toute une formation que je reçois au sujet de votre système scolaire. Si je comprends bien, il a été complètement transformé au cours de la dernière décennie. Le président a eu la bonté de me glisser des notes pour m'expliquer son fonctionnement. J'aurais une précision à demander en

[*Texte*]

the secondary level? It sounds to me like it is either a finishing type of school for the secondary level to prepare people for university, or they can go into specific training there for specific trades. Is that correct?

M. Vézina: Oui, c'est exact. Cela conduit soit à l'université, soit au marché du travail. C'est-à-dire que dans le cas des collèges communautaires ontariens, cela conduit au marché du travail alors qu'au Québec, cela conduit soit à l'université, soit au marché du travail.

• 1005

Mr. McDermid: With respect, Mr. Vézina, just so that the record is straight on this. The community colleges in Ontario do in fact lead to the work place, but a large number of students who go through a community college are given credits in university and go on to take university degrees because they feel they require a better base in their educational process. So, our community colleges are not the end necessarily far a young person in our educational system.

The 23 professional training programs that you teach in your school, what are in the greatest demand by the students? What do the students like to take?

M. Vézina: Les étudiants, je dois bien l'admettre, en fonction du système scolaire, ont actuellement une tendance assez marquée à aller dans des programmes où il y a le moins possible de mathématiques et de sciences.

Par contre, je dois dire que la situation du Collège de Jonquière est assez particulière par rapport à celle d'autres collèges. C'est un collège qui a énormément développé tout le secteur des techniques physiques et, par rapport à ceci, nous ne sommes pas représentatifs nécessairement de l'ensemble. Ce qui peut être dit, c'est qu'il y a environ 12 à 13 p. 100 seulement des étudiants qui vont en techniques physiques dans l'ensemble du Québec, alors qu'au Collège de Jonquière, c'est à peu près 32 ou 33 p. 100. La plupart du temps, à mon point de vue, c'est dû à une situation où il est absolument nécessaire, et ce n'est pas un problème particulier au Québec, c'est un problème particulier, je pense à toutes les provinces canadiennes, un problème que l'on vit aux États-Unis et en Europe, car l'enseignement des sciences est actuellement un problème primordial et capital il est absolument nécessaire, dis-je, de s'adapter actuellement à notre société des années 80 dans ce domaine-là.

Mr. McDermid: Do you work quite closely with guidance counsellors at the secondary level and industry to get that message across? I think it is fair to say, Mr. Chairman, that what we have found across Canada is a crying need not only in the metal trades where there is a major shortage, in the blue collar line of work, but in the professional line of work in the sciences, in nursing, and it is especially critical in the engineering profession, we are just not going to be able to produce enough engineers over the next decade to fill the need. Are you working with the secondary schools to encourage them to channel a young person into this line of work?

[*Traduction*]

ce qui concerne le CEGEP. Est-ce que l'on s'y inscrit immédiatement après avoir terminé son secondaire? Il me semble que ce soit une école intermédiaire entre le secondaire et l'université. Ou est-il possible d'y acquérir une formation particulière pour pratiquer certains métiers?

Mr. Vézina: That's correct. It leads either to the university or to the labour. In Ontario, the community colleages lead directly to the labour force while in Quebec they lead either to the university or to the labour force.

M. McDermid: Sauf votre respect M. Vézina, pour que la situation soit bien clair là-dessus, les collèges communautaires en Ontario mènent effectivement sur le marché du travail. Or, bon nombre d'étudiants des collèges communautaires obtiennent des crédits universitaires leur permettant d'obtenir un diplôme universitaire parce qu'ils ont l'impression d'avoir besoin d'une meilleure base. Ainsi ce n'est pas parce qu'ils étaient dans nos collèges communautaires que les jeunes ne peuvent aller à l'université.

Parmi les 23 programmes professionnels que vous offrez dans les CEGEP, quels sont les plus populaires?

Mr. Vézina: I must admit that the students actually have a tendency to opt for programs where there is less mathematics and sciences.

I must add however that the situation which exist at the CEGEP de Jonquière is particular in that it is a CEGEP which has developped extensively in the field of physic and in this respect we are not representative of the situation in general. Approximately 12 or 13 per cent of students are taking physics in the whole of Quebec while at the CEGEP de Jonquière there are 32 or 33 per cent. Most of the time, this is due to a situation where it is absolutely necessary, and this is not particular to Quebec, but I think also to the other Canadian provinces, of the United States and of Europe, where the teaching of sciences is a problem. It is absolutely necessary therefore that this type of teaching be adapted to the '80s.

M. McDermid: Travaillez-vous en étroite collaboration avec des orienteurs au niveau secondaire et au niveau de l'industrie pour leur faire comprendre cette situation? Je crois que je puis dire sans risque de me tromper monsieur le président que partout au Canada on décrit non seulement une pénurie de cols bleus pour les métiers de métallurgie, mais aussi dans le secteur professionnel en particulier celui des sciences, des sciences infirmières et en particulier une pénurie d'ingénieurs. C'est un fait que nous ne serons pas en mesure de former suffisamment d'ingénieurs au cours de la prochaine décennie pour répondre à la demande. Travaillez-vous avec les écoles

[*Text*]

M. Vézina: Oui, il y a du travail qui se fait avec les commissions scolaires dans ce secteur-là, mais il y a un secteur qui me semble bien différent, celui du *nursing* ou des techniques infirmières. Actuellement, la situation au Québec dans ce domaine n'est pas une situation de pénurie. Elle va peut-être le devenir dans trois ou quatre année, mais actuellement, il y a un problème de surplus assez exceptionnel dans ce domaine. Il y a des différences comme celle-ci et, pour les gens du secondaire, il existe des programmes d'information scolaire du gouvernement du Québec. En général, ces programmes sont assez efficaces. J'ai bien dit «assez» et je veux rayer ce que j'ai dit précédemment, ils pourraient le devenir davantage si on pouvait avoir davantage de précisions sur les perspectives d'avenir. Tout le monde est dans le domaine des «peut-être» et des «si» quand on parle de perspectives d'emploi.

Mr. McDermid: Lack of manpower information is a major problem that we have run into across the country. The problem is that a large number of the industries are either unwilling to give information for their projections down the road—although some have, such as the petroleum association in a general way—or they do not know themselves because they have not done proper planning within their own operation themselves. Do you feel that manpower planning is more important on a national basis or on a local regional type basis?

• 1010

M. Vézina: En fait, cela me semble assez important que ces besoins soient déterminés au niveau des régions. C'est peut-être ce que j'ai voulu souligner précédemment. Des politiques ou des analyses qui sont bassées très souvent sur les grands centres ne sont pas du tout représentatives de régions comme la Gaspésie, Saguenay-Lac Saint-Jean, l'abitibi, le nord de l'Ontario ou le nord de la Saskatchewan.

A ce moment-là, les données qui sont fournies à ces régions-là sont parfois très différentes. Par exemple, si on prend la situation du Québec, il y a des besoins pleinement comblés dans des régions comme Montréal, alors qu'ils ne le sont pas du tout au Saguenay-Lac-Saint-Jean, ou très peu.

Je vous cite quelqu'un qui donnait cet exemple, hier. Il disait: «Dans le domaine du perfectionnement pour les conducteurs de véhicules lourds, il n'existe absolument rien au Saguenay-Lac Saint-Jean».

Pourtant, il y a un besoin bien fondamental que, sans doute, l'entreprise ou l'école pourrait combler. Mais les donnés globales, si on les prend dans leur ensemble, vont nous dire qu'il y a un surplus de main-d'œuvre, ce qui n'est pas nécessairement le cas de telle ou telle autre région. Cela implique, évidemment, tout un phénomène qui relie tout cela à la mobilité de la main-d'œuvre.

Mr. McDermid: Let us not get into mobility. We could talk for another half hour.

I have a number of other questions, but I am going to leave some for the chairman. Thank you.

[*Translation*]

secondaires pour les encourager à inciter les jeunes à opter pour ce genre de travail?

Mr. Vézina: Yes. There is some work being done at the school board level. But there is a field which to me seems quite different: nursing. At the moment there is no shortage in Quebec. It might be the case in three or four years but we now have a surplus problem in that field which is quite exceptional. Such differences between provinces exist and the Quebec government has information programs at the secondary School level. In general, these programs are quite effective. I said "quite". I would like to delete what I said previously. These could be better if we had more information concerning employment opportunities. Everyone talks in terms of "maybe" and "if" when discussing employment opportunities.

M. McDermid: Le manque de renseignements en ce qui concerne la main-d'œuvre est un grave problème dont nous avons entendu parler partout au pays. Le problème est qu'un grand nombre d'industries ne sont pas prêtes à faire des prévisions quant à l'avenir bien que certaines l'ait fait, telle l'Association du pétrole d'une façon générale. Dans bien des cas elles ne le savent pas elles-mêmes, n'ayant prévu aucun programme de planification en ce qui concerne leur propres activités. Croyez-vous que la planification de la main-d'œuvre est plus importante au niveau national ou au niveau régional?

Mr. Vézina: It seems important that these needs be determined at the regional level. It is what I meant to underline previously when I said that policies or analyses, based very often on the major urban centers, are not at all representative of regions like Gaspésie, Saguenay-Lac Saint-Jean and Abitibi, Northern Ontario or Northern Saskatchewan.

Therefore, the data that is given to those regions is sometimes quite different. For example, if we take the Quebec situation, some needs are fully satisfied in some regions like Montreal while in other regions such as Saguenay-Lac Saint-Jean region they are not at all or very little.

Someone gave an example yesterday that there is no program in the Saguenay-Lac Saint-Jean region to train heavy vehicle operators.

Yet there is a fundamental need which could be fulfilled by the private sectors or the schools. But the data in general will reveal that there is a manpower surplus, which might not necessarily be the case in another region. Obviously this is related to the phenomenal manpower mobility.

M. McDermid: Laissons de côté la question de la mobilité de la main-d'œuvre si vous le voulez, nous pourrions en parler pendant une demi-heure.

J'aurais quelques autres questions à vous poser mais je vais en laisser au président. Merci.

[*Texte*]

Le président: Merci. Monsieur Vézina, vous avez combien d'étudiants dans votre CEGEP?

M. Vézina: Nous avons 3,400 jeunes au niveau de ce qu'on appelle dans notre jargon l'enseignement régulier. Au niveau d'éducation des adultes, il faut compter environ à peu près 10,000 personnes par année.

Au Saguenay-Lac Saint-Jean et dans d'autres régions, nous avons certains programmes qu'on appelle provinciaux, en vertu desquels nous dispensons de l'enseignement dans plusieurs villes du Québec.

Le président: Parmi ces étudiants, à peu près quel pourcentage décide d'aller à l'université, et quel pourcentage se dirige vers le côté professionnel, vers le marché du travail?

M. Vézina: Le Collège de Jonquière est parmi les trois premiers, parmi ceux qui ont le plus haut taux d'enseignement professionnel au Québec. Je ne peux pas vous donner les chiffres de cette année, mais les proportions sont d'environ 75 p. 100 d'enseignement professionnel et 25 p. 100 d'enseignement général.

Le modèle provincial est à peu près le suivant: En ce qui concerne les anglophones de la région de Montréal et du Québec, environ 70 p. 100 sont au secteur général et 30 p. 100 sont en enseignement professionnel. Pour les francophones du grand Montréal métropolitain, c'est à peu près 50-50. Cinquante p. 100 général, cinquante p. 100 professionnel. C'est dans les régions périphériques, si on veut, du Québec, ou les régions éloignées de Montréal et de Québec, que l'on retrouve environ 65 p. 100 d'enseignement professionnel et 35 p. 100 d'enseignement général.

Si vous voyez le lien, il est très clair que plus vous vous éloignez des grands centres, plus les jeunes ont tendance à aller dans des programmes d'enseignement professionnel. Il y a une espèce de contradiction, si on veut, dans tout ceci, en ce sens que les emplois de ce type-là se trouvent très fréquemment dans les grands centres. Je parle évidemment de l'enseignement professionnel.

Le président: Combien de places dans votre CEGEP sont reliées au Centre d'emploi fédéral, sont subventionnées par ces programmes?

M. Vézina: La majorité de ces programmes sont ce qu'on appelle des programmes plein temps. Bon an, mal an, il y a environ 30 à 35 personnes qui vont suivre des programmes plein temps qui sont reliés au Centre de main-d'œuvre du Canada.

Ils sont dans des domaines comme ... Actuellement, on va démarrer dans quelques jours un programme de 30 semaines sur les micro-processeurs avec des gens qui viennent du Centre de main-d'œuvre du Canada. Ces gens vont dans des domaines comme les programmes en techniques administratives, du côté du financement. Il faut dire que cela aurait avantage à être développé, tout ce secteur-là. Ce qui se produit fréquemment, c'est que le même drainage se produit inévitablement. Très souvent, des gens du Saguenay-Lac Saint-Jean vont à Québec ou à Montréal pour s'inscrire à des programmes du Centre de main-d'œuvre. On peut toujours prétendre que le nombre de

[*Traduction*]

The Chairman: Thank you. Mr. Vézina, how many students do you have in the CEGEP?

Mr. Vézina: There are 3,400 registered students in the regular program. In the continuing education program there are approximately 10,000 every year.

In the Saguenay-Lac Saint-Jean region and in other regions we have certain programs which we call provincial programs, programs for which the teaching is done in several cities across the province.

The Chairman: What is the percentage of those students who would decide to go to university and what is the percentage of those who would opt for the professional program, leading to the labour force?

Mr. Vézina: The CEGEP de Jonquière is one of three CEGEPS who have the highest percentage of professional teaching in Quebec. I do not know the statistics for this year but it is about 75 per cent professionnal and 25 per cent general.

For the province the situation is approximately as follows: As for the anglophones in the Montreal and Quebec regions, approximately 70 per cent are in the general program and 30 per cent in the professional program. For the francophones of Greater Montreal, approximately 50 per cent are in the general program and 50 per cent is in the professionnal. It is in the peripheral regions or in the regions far from Montreal and Quebec where we have 65 per cent of our students in the professionnal program and 35 per cent in the general programs.

You can see the relationship. The further you get from the urban centres, the more the students opt for the professional programs. There is some contradiction here in the sense that jobs for those graduates are mostly in the urban centres.

The Chairman: How many of your students participated in the federal employment centre programs?

Mr. Vézina: The majority of those programs are what we call full-time programs. Every year there are approximately 30 to 35 persons who follow the Canada Manpower Centre Programs.

These programs are in fields such as ... A 30 weeks program on micro-processors will start in a few days involving people from the Canada Manpower Centre. They are interested in such fields as administrative technique programs related to finance. One must say that this sector is worth developping. Often what inevitably happens is a brain drain. As a matter of fact, very often the Saguenay-Lac Saint-Jean region graduates go to Quebec or Montreal to register in Canada Manpower Centre Programs. We can always say that the number of candidates in the Saguenay-Lac-St-Jean region is not sufficient, which I believe is not founded.

[*Text*]

candidats n'est pas suffisant au Saguenay-Lac Saint-Jean, ce que vous me permettrez jusqu'à un certain point de contester.

Souvent, c'est plutôt parce que peut-être on a pas fait tous tous les efforts nécessaires pour retracer toutes ces personnes-là. Je pense qu'on pourrait le faire et que nous avons les compétences, au niveau des commissions scolaires, des collèges ou de l'université, dans la région pour accélérer notre travail avec les Centres de main-d'œuvre du Canada, ici.

Le président: Plusieurs employeurs et experts, devant le Comité, ont mentionné qu'au cours des années 1980 il y aura un grand besoin de techniciens pour les ordinateurs, dans l'électronique hautement spécialisée. Hier soir, nous avons discuté de cela avec Alcan et avec Abitibi-Price. Avez-vous des cours, maintenant, à votre CEGEP dans ces métiers très très spécialisés comme l'entretien et la réparation des ordinateurs et de l'équipement électronique, etc?

M. Vézina: Nous avons actuellement environ 600 personnes au Saguenay-Lac-St-Jean à qui nous dispensons de l'enseignement dans ces secteurs-là.

Le président: Combien?

M. Vézina: Environ 600 personnes. C'est un dossier qui existe entre le collège de Jonquière et l'Alcan dans bien de domaines. Quand je vous parlais de microprocesseurs, c'était justement là un programme avec le Centre de main-d'œuvre. Il y a énormément de gens motivés et intéressés dans ce développement-là. On les retrouve à tous les niveaux, tant au niveau du commerce et de l'industrie, qu'au niveau scolaire et autres.

Le président: Comme notre prochain témoin est la Fédération des femmes, je voudrais vous demander si, dans ces cours techniques, vous avez un grand nombre de jeunes femmes? Est-ce que leur nombre augmente, par exemple, dans les métiers non traditionnels pour les femmes, les métiers techniques, mécaniques, etc?

M. Vézina: Je dois vous avouer que c'est excessivement difficile de convaincre les jeunes, et en particulier les jeunes femmes, de s'inscrire ou de faire une demande d'admission à un programme dans ces secteurs.

Je pense que tout le monde a à combattre beaucoup de préjugés qu'on retrouve partout dans notre société à ce sujet-là. Cela leur crée et cela nous crée des problèmes assez importants. Il ne faut pas se cacher le fait qu'actuellement, la gent féminine a une tendance, à mon point de vue, beaucoup trop forte et beaucoup trop marquée, à se diriger dans des programmes technologiques que j'appelle «de services». Évidemment, elles vont être davantage affectées, en termes de chômage, plus tard. Cela me semble assez évident.

Par contre, on doit dire qu'il y a des percées qui se sont faites dans certains programmes. C'est comme il y a quelques années, il y a 10 ou 15 ans, dans les facultés de génie ou de science du Québec, il y avait des pionnières qui, jusqu'à un certain point, ont tracé le chemin pour d'autres. Cela commence à se faire depuis deux ou trois années. À mon point de vue, c'est un mouvement qui doit s'accélérer.

Quant à nous, on a essayé de faire des efforts particuliers pour convaincre les finissants du niveau secondaire de s'inscrire à ces programmes-là. Mais le milieu ambiant, si on veut,

[*Translation*]

Very often it is rather because all the necessary efforts have not been made to upgrade these people. I think we could do it and that we have the competence to do it at the school board level, at the CEGEP or the university level here in the region so that our work with the Canada Manpower Centres could be improved.

The Chairman: Federal employers and specialists who have appeared before the Committee have mentionned that during 1980 there will be a great need for computer technicians, highly specialized electronicians. Last night, this question was discussed with the Alcan and Abitibi-Price representatives. Does the CEGEP offer courses in those ultra-specialized fields such as the maintenance and repair of computers and electronic equipment?

Mr. Vézina: 600 students of the Saguenay-Lac-St-Jean region are presently enrolled in those fields.

The Chairman: How many?

Mr. Vézina: Approximately 600 students. There is collaboration between the CEGEP de Jonquière and Alcan in many of these fields. Precisely, micro-processing, of which I was talking, is one of those programs which we give with the Canada Manpower Centre. There is a lot of interest in those programs at the private and industrial level as well as at the school level.

The Chairman: As our next witness is a representative from the Women's Federation, I would like to ask you if your technical courses are being followed by young women? Is the percentage increasing, for example, in training for positions traditionnaly held by men?

Mr. Vézina: I must admit that it is extremely difficult to convince the young, and particularly young women, to register or to file an application in those fields.

I think everyone has to leave behind many prejudices fond in society. They are a source of major problems. We should not hide the fact that presently, women have a tendency, I think, to strong a tendency for that matter, to take technological programs which I call service programs. Obviously, they will be more affected in terms of unemployment, later on. This is quite obvious to me.

On the other hand, there are certain great steps being taken in other programs. A few years ago, that is 10 or 15 years ago, women were pionneering in the engineering or sciences fields in Quebec. The process was started two or three years ago and I think it should be accelerated.

As far as we are concerned, we have tried to convince the high-school graduates to enter those programs but the social milieu is prejudiced.

[*Texte*]

à mon point de vue, a trop de préjugés pour permettre à certaines personnes de s'inscrire.

Le président: Je vous remercie. Surtout en tenant compte de la situation de votre CEGEP, je vous souhaite beaucoup de succès pour la reconstruction de votre édifice. Merci.

M. Vézina: C'est nous qui vous remercions.

Le président: Alors, maintenant, nous avons avec nous le Conseil régional de la Fédération des femmes du Québec. J'ai les noms de M^me^ Hamelin-Caron et M^me^ Marthe Vaillancourt. Bonjour.

Mme Marthe Vaillancourt (vice-présidente, Conseil régional de la Fédération des femmes du Québec): Bonjour, monsieur le président, monsieur Marceau, mesdames et messieurs les autres membres du comité.

Le président: Vous voulez donner votre nom, s'il vous plaît?

Mme Vaillancourt: Je suis M^me^ Vaillancourt. Je termine un mandat comme membre du Conseil consultatif de la situation de la femme, à Ottawa.

• 1020

Je suis accompagnée de Régine Hamelin-Caron, qui est la présidente du Conseil régional de la Fédération des femmes du Québec et de Claire Frève, une ex-vice-présidente provinciale.

La Fédération des femmes du Québec est un organisme bénévole qui œuvre sans grandes ressources financières et nous le déplorons aujourd'hui, peut-être davantage qu'en aucune autre situation, parce que cela ne nous a pas permis de présenter un mémoire avec toute la qualité que nous aurions voulu y apporter.

Le président: Comme j'ai mentionné aux autres témoins, vous pouvez toujours compléter vos remarques d'aujourd'hui avec une lettre ou un mémoire écrit, peut-être, avant le 1^er^ décembre si vous voulez. Vous pouvez sûrement compléter vos remarques par lettre.

Mme Vaillancourt: Oui. D'accord.

Avant la présentation du mémoire, qui vous sera faite par Régine Hamelin-Caron, j'aimerais quand même souligner quelques phrases d'un article tiré de *Statut de la femme* et écrit par Rebecca Peterson, qui traite des incidences de la crise de l'énergie sur les emplois des femmes.

J'ai retenu deux paragraphes qui concernent le gouvernement fédéral. J'aimerais aussi que, dans les recommandations que vous apportera Régine tantôt, vous teniez compte du fait que nous insistons sur le travail à horaire partagé. Nous pensons que le fédéral doit initier des projets dans ce domaine-là.

C'est lui qui doit marquer le pas dans le domaine du travail à horaire partagé. Alors, je vous cite les deux paragraphes en question:

> Le taux de chômage chez les femmes ne cesse d'augmenter et il demeure constamment plus élevé que celui des hommes, surtout depuis que le dénombrement des chômeurs se fait de façon plus précise. Ce qui plus est, il risque d'augmenter. En effet, on note une diminution des postes vacants dans les emplois pour cols blancs par

[*Traduction*]

The Chairman: Thank you. I wish you much success in the re-building of the CEGEP. Thank you.

Mr. Vézina: We thank you.

The Chairman: We now have with us the Regional Council of the Quebec Women's Federation. I have the name of Mrs. Hamelin-Caron and Mrs. Marthe Vaillancourt. Good morning.

Mrs. Marthe Vaillancourt (Vice-chairperson, Regional Council of the Quebec Women's Federation): Good morning, Mr. Chairman, Mr. Marceau, ladies and gentlemen and other members of the Committee.

The Chairman: Your name please?

Mrs. Vaillancourt: I am Marthe Vaillancourt. I have just completed my mandate as a member of the Advisory Council on the Status of Women in Ottawa.

I have with me Régine Hamelin-Caron, the Chairperson of the Regional Council of the Quebec Women's Federation, and Claire Frève, ex-provincial vice-chairperson.

The Quebec Women's Federation is a benevolent organization working without outside financial help. More than ever today we are sorry that this is so since we have not been able to prepare a brief like we would have liked to.

The Chairman: As I have already mentioned, you have until December 1st to complete your submission in writing by letter or brief.

Mrs. Vaillancourt: Yes.

Before the presentation of our brief which will be done by Régine Hamelin-Caron I would like to quote one or two paragraphs reported by Rebecca Peterson in an article she wrote in Status of Women, titled: Impacts of the conserver Society on Women.

These two paragraphs concern the federal government. In our recommendations, which will be submitted by Régine, we ask that you take into consideration the fact that we insist on shared hours of work. We think that the federal government should take the initiative in that field.

Here are the two paragraphs in question:

> Women's unemployment rates are steadily rising. They are now consistently higher than those of men, especially now that we count them more accurately. Furthermore, they are likely to increase. Job vacancies are down from last year in white collar occupations, especially in clerical and service jobs where women are concentrated. Jobs are

[*Text*]

rapport à ceux de l'an dernier, surtout dans les bureaux et les services où les femmes sont en majorité. Il y a moins de postes dans le secteur de la santé, qui emploie un grand nombre de femmes, des coupures de personnel dans le secteur de l'enseignement, un autre domaine où les femmes obtenaient leurs meilleurs postes. C'est connu de tous. Des coupures dans les programmes du gouvernement fédéral frapperont d'abord les femmes parce qu'elles y sont nombreuses . . .

M. Marceau: Un petit peu moins vite, pour la traduction.

Mme Vaillancourt: C'est que on m'a dit que vous étiez pressés! On a beaucoup de choses à dire. Alors, je continue:

Des coupures dans les programmes du gouvernement fédéral frapperont d'abord les femmes parce qu'elles y sont nombreuses et parce que, souvent, elles ont peu d'ancienneté.

L'avènement des microprocesseurs, dont vous avez parlé tantôt, à mon avis, frappera durement les femmes.

On a commencé à étudier la répercussion économique des diverses politiques énergitiques sur les groupes sociaux. Toutefois, en dépit du fait que les femmes forment un pourcentage disproportionné de la population pauvre et sans emploi, les incidences sur les femmes sont rarement étudiées séparément.

Je tiens à souligner cette partie du discours de Rebecca Peterson. Il faudra apporter une considération spéciale aux femmes dans le cadre des prochaines études qui seront initiées par le gouvernement fédéral. Elle poursuit en disant:

De plus, la détérioration de l'emploi causée par les crises d'énergie pourrait avoir un impact significatif sur les femmes. De façon générale, nous avons besoin de recherches socio-économiques plus poussées sur la répartition des effets de tous les projets de politique de pénurie.

Ces recherches devraient comprendre des analyses spécifiques des répercussions chez les femmes.

Alors, nous pensons que dans toutes les situations qui nous sont faites face à la crise de l'énergie, nous serons les perdantes. Par exemple, dans les familles où l'on devra sacrifier une auto, c'est certainement l'auto de la femme qui sera sacrifiée. Nous aurons, en plus de problèmes d'emplois, des problèmes de transport, des problèmes de logement et des problèmes d'utilisation de certains *gadgets* ménagers, précisément à cause de cette crise de l'énergie.

• 1025

J'y reviendrai plus tard. Maintenant, Régine va vous présenter son mémoire, en tant que tel et, ensuite, nous serons ouvertes à toute discussion.

Mme Régine Hamelin-Caron (présidente, Conseil régional de la Fédération des femmes du Québec): Bonjour. J'espère que vous serez indulgents parce qu'on a eu très peu de temps pour préparer le mémoire mais, surtout, on a très peu de moyens financiers.

Actuellement, le gouvernement dépense énormément d'argent dans les programmes d'emploi au Canada. Depuis 1967,

[*Translation*]

declining in the health sector where women are employed in large numbers. The cut-backs in the education sector, the other place where women find their best jobs are obvious to everyone. Cutbacks in federal government programs are bound to hit women first because many . . .

Mr. Marceau: Not so fast please for the translation.

Mrs. Vaillancourt: I was told that you were pressed for time. We have a lot to say. To go on then:

Cutbacks in federal government programs are bound to hit women first because many are employed there and because they frequently lack seniority.

Breakthrough in the micro-processing field will, I believe, have a marked impact on women.

Research is beginning to be done on the economic impacts of various energy policies upon social groups. However, even though women make up a disproportionate number of the poor, the impacts upon women are seldom analysed separately.

I insist on this part of Rebecca Peterson's article. The federal government should give special consideration to women in its future studies. She says further:

In addition employment disruptions from the energy crisis could have a marked impact upon women. In general we need much more socioeconomic research on the distributional effects of all planned scarcity policies.

This should include special analysis of impacts on women.

We therefore believe that whatever the impacts of the energy crisis, women will be on the losing end. For example, where families will have to sacrifice a car the woman's car will definitely be the first to go. Not only will we have job problems, but transportation problems, housing problems and directly as a result of the energy crunch a reduction in the use of certain household appliances.

I will come back to this later. Right now Régine will present our brief as such after which we will be available for questioning.

Mrs. Régine Hamelin-Caron (Chairperson, Regional Council of the Quebec Women's Federation): Good morning. I hope you will not be too hard on us because we have had very little time to prepare a brief as well as very little financial resources.

The government is presently spending a lot of money in job creation programs in Canada. In fact more than 7 billion

[*Texte*]

plus de 7 milliards ont été injectés dans différents programmes et projets d'emploi. Lorsque l'on se rend compte de l'ampleur du rôle que joue le gouvernement fédéral sur le marché du travail, certaines questions cruciales se posent aux groupes présentement défavorisés par le système. Pour qui crée-t-on des emplois? A quelles fins le gouvernement fédéral dépense-t-il ses deniers?

La présente étude a pour but d'amener à la réflexion suivante: Quel est l'impact des stratégies dans la perspective d'emploi 1980 et les nouvelles avenues de création d'emplois? Il importe de composer avec, d'une part, des hommes et des femmes, de verrouiller les tabous, le sexisme et, d'autre part, d'accepter loyalement que les femmes accèdent à des postes traditionnellement réservés aux hommes.

Dans les perspectives d'emploi, les avenues possibles doivent être larges et accessibles aux femmes, pourvu que l'on cesse de faire de la discrimination. On craint actuellement une pénurie de spécialistes dans l'emploi. Il serait temps de permettre aux femmes de se spécialiser, d'avoir accès aux cours de formation professionnelle et industrielle, là où c'est si difficile de pénétrer.

Le génie, la chimie, la recherche, la technologie, l'énergie ne sont pas des domaines fréquentés par les femmes, mais que fait-on pour les y attirer? Même celles qui s'y dirigent se sentent marginales et mal acceptées. Encore une fois, c'est tout la problématique de la condition des femmes dont il est questions. On parle de l'éducation, du chômage, où les femmes sont très fortement représentées, de la sous-syndicalisation, surtout dans les domaines tertiaires. Il est aussi important de souligner l'entrée massive des femmes qui retournent sur le marché du travail après leur maternat. Les chances d'emploi, les salaires, et les droits des femmes sont encore très peu respectés malgré certaines législations.

Il existe toujours un écart appréciable entre la condition des femmes et celle des hommes dans le travail. Les recommandations que nous apportons sont, à notre avis, prioritaires. Si l'on veut réduire l'écart existant, respectez les droits des femmes au travail et surtout, considérez le travail des femmes comme un apport important à l'économie et au progrès.

Le présent mémoire, en plus, met l'accent surtout sur le nouvel apport des femmes, justement, qui retournent sur le marché du travail, sur les difficultés et la problématique qui existent à l'heure actuelle.

Pourquoi, maintenant, y a-t-il plus de femmes qui travaillent? C'est surtout à cause d'un accroissement des emplois dans le secteur tertiaire, surtout des emplois à temps partiel, à cause du changement de la conception traditionnelle du rôle de la femme. On accepte plus facilement l'idée qu'une femme, en particulier une femme mariée, travaille hors du foyer. Les facteurs sociaux, démographiques et économiques jouent un rôle assez important dans l'expansion de la participation des femmes à la main-d'œuvre active. Il y a aussi la tendance au mariage plus tardif, la planification des naissances et l'accroissement du taux de divorce. En 1975, une femme sur quatre divorçait. Il y a aussi le besoin de travailler des femmes chefs de famille monoparentale. Une travailleuse sur deux est mariée, soit 56,8 p. 100 d'après le recensement de 1976. La

[*Traduction*]

dollars since 1967. When one is aware of the role being played by the federal government on the labour market, disadvantaged groups in the system cannot but ask themselves some very crucial questions. Who are the jobs being created for? Why is the federal government spending those funds?

Our goal is to provoke the following reflexions: What are the policies' impacts on employment opportunities in the 80's and what are the new avenues as far as job creation is concerned? It is important to consider both men and women, to rid ourselves of the taboos, sexism, and on the other hand, to accept the fact that women are as able as men to occupy positions traditionally held by the latter.

Concerning employment opportunities, the avenues must be made wider and more accessible to women. This means doing away with any form of discrimination. Presently, there is a fear of a shortage of skilled workers. It is high time that women be permitted to specialize themselves, to have access to the same professional and industrial training as men.

Engineering, chemistry, research, technology, energy are not fields were you see women in great numbers. What is being done to change the situation? Women who are involved in those fields are made to feel quite marginal and are not accepted. Again, it is all related to the condition of women. We speak of education and unemployment, where women representation is quite strong, of non-unionization, especially in service jobs. It is also important to underline that there are more and more women going back to the labour force once they have finished raising their children. The employment opportunities, salaries, and the rights of women are not very much respected in spite of certain legislations.

There is still quite a gap between the situation of women and that of men in the work force. We feel that our recommendations should be considered on a priority basis if we are to close the gap, if women's rights at work are to be respected, and most important, if the work of women is to be considered as an important contribution to the economy and to progress.

Furthermore, this brief stresses particularly the new participation of women, especially those who are returning on the work force. It deals with the present difficulties involved with this new phenomenon.

Why do we find more women on the work force today? It is mainly because there are more job in the service sector, mostly part-time jobs, and because of the changing concept of the traditionnal role of women. We accept more easily the idea that a woman, especially a married woman, works outside the home. The social, demographic and economic factors play a quite important role in the expansion of the women labour force. The tendency is also to get married later in life; there is also birth control and an increase in the divorce rate. In 1975, one out of every four married women was divorced. There is also the fact that the woman as head of a single parent family has to work. The 1976 census revealed that one out of every two female workers was married, that is 56.8 p. 100. Women

[*Text*]

femme travaille avant tout pour des raisons économiques, quels que soient son état civil et ses gains.

• 1030

En ce qui concerne la situation des femmes qui travaillent, notre rapport est basé sur un document qui existe et qui s'appelle *La condition économique des femmes au Québec* et aussi sur celui de la stratégie d'emploi du gouvernement fédéral et son effet sur les femmes, dont l'analyse des faits relatifs à la situation de la femme dans l'emploi permet de décrire la situation comme telle.

Les femmes, quant elles participent au marché du travail, obtiennent habituellement des salaires inférieurs à ceux touchés par leurs confrères masculins. Elles sont parfois moins rétribuées à des poste similaires, mais sont le plus souvent affectées à des emplois moins rémunérateurs. De plus, même si, dans certaines activités, les conditions de travail des femmes sont aussi bonnes que celles des travaileurs masculins, elles sont la plupart du temps moins avantageuses, parce que les femmes œuvrent dans des secterus à faible rentabilité, ou exercent des fonctions subalternes dans l'ensemble de l'économie.

Le plus fort taux de concentration de postes occupés par des femmes se situe dans le secteur tertiaire. Les secteurs ou, traditionnellement, la main-d'œuvre est féminine sont les secteurs les moins syndiqués, tels le commerce en gros et au détail, les finances, les assurances, les services fournis aux entreprises, l'hébergement et la restauration. Le taux de chômge des femmes est supérieur à celui des hommes. L'écart entre les salaires se maintient.

Les idées traditionnelles au sujet du rôle convenable dans l'emploi des femmes et le traitement qu'on leur réserve dans le monde du travail sont demeurées inchangées dans une large mesure.

en ce qui concerne le retour des femmes à l'emploi, il y a toute la problématique de la femme monoparentale qui, avec l'évolution du couple, ces dernières années, a mis en relief un aspect important de la condition féminine. La femme devient maintenant le pourvoyeur de la famille. Il faut alors refaire les schèmes de pensée qui veulent que le salaire des femmes soit un deuxième salaire.

En ce qui concerne l'éducation, par exemple, sur le plan scolaire, on dit: «L'éducation est accessible à tous et les femmes qui travaillent jouissent en général d'un niveau de scolarité moyen».

Cependant, l'orientation en milieu scolaire permet de détecter un facteur important de l'orientation des femmes sur le marché du travail. Elles sont dirigées presque systématiquement vers des professions traditionnellement féminines. On remarque aussi à partir du niveau collégial, une sélection sexiste existe encore. On voit très peu de femmes dans les secteurs de formation professionnelle et scientifique. Ceci est un facteur reliant directement la répartition inégale dans l'emploi. Les femmes, même diplômées, sont aussi victimes de couloirs étroits dirigeant vers l'accès au niveau supérieur.

[*Translation*]

work mostly for economic reasons, whatever their marital status or the potential financial gains.

Regarding the conditions of working women, our report is based on a document entitled, *La condition économique des femmes au Québec* (The economic conditions of woman in Quebec) and on another one put out by the federal government explaining its employment policy and the impact it has on women, which is quite revealing as to the real situation of women in the work force.

Women are usually paid at a lower salary than men for doing similar jobs. However they are most often assigned to lower paying jobs. Furthermore, even if in certain cases, the working conditions of women are as good as those of men, they are most of the time less advantageous because women usually work in low profit industries or assume inferior duties.

The tertiary industry has the highest concentration rate of position held by women. The industries where traditionally the positions have been held by women are the industries which are less unionized such as wholesale, retail, finances, service, hotel and restaurant industries. The unemployment rate of women is higher than that of men. The gap between the salaries remain the same.

Traditional ideas concerning the appropriate role of women on the job market and the treatment that they are subjected to in the work force has not changed considerably.

Concerning the return of women on the job market, there is the matter of the single parent women who during the last few years, because of the new role of couples, has brought forth an important aspect of the female condition. Women are becoming breadwinners. Therefore it is necessary to change our thinking that women are second income earners.

If we take education for example it has been said that it is accessible to all and that women who work have an average level of education.

However, an important factor is the counselling program used in the school system. Women are almost systematically oriented towards professions which have always been held by women. This is noticeable at the CEGEP level where there still exists some sexism in the selection process. We see very few women in the professional and scientific eductin program. This can be directly related to the inequalities on the job market. Women, even graduates, still have very limited access to higher levels.

[*Texte*]

D'après l'étude scientifique de Statistique Canada et du Bureau de la main-d'œuvre féminine de Travail Canada, les femnes qui détiennent des diplômes universitaires ou collégiaux ont des salaires inférieurs à ceux des hommes possédant les mêmes compétences académiques, et souvent moindres.

Dans un énoncé de politiques sur la santé au travail qui a été publié en 1979 par le Conseil consultatif de la situation de la femme, il est recommandé que l'environnement au travail doit être sécuritaire pour tous les travailleurs.

Dans certains secteurs d'emploi, usines, manufactures, il est important de souligner que la salubrité des lieux et la qualité du confort indispensable à un travail d'appoint, ne sont pas les préoccupations prioritaires de certains employeurs.

Il est regrettable de mentionner que, même en 1980, les milieux de travail récemment aménagés se soucient aussi peu de la salubrité et de la sécurité que s'il avaient été aménagés il y a 30 ans. Certains sont même très dangereux pour le système reproducteur.

Les hommes et les femmes qui travaillent dans l'industrie chimique et la recherche, notamment, sont parfois dangereusement affectés. Les femmes ne sont pas exemptes d'accidents de travail et de maladie industrielle. Malheureusement, les législations ne sont pas ajustées à ces cas. Un exemple: des secrétaires d'usines souffrant de mononucléose.

• 1035

La faiblesse de législation dans ce domaine de la santé des femmes dans l'emploi démontre aussi l'indifférence à leur égard.

Mme Vaillancourt: Nous en sommes venus à penser que quand les femmes ont des difficultés au travail à cause de produits chimiques, nous pensons que c'est aussi néfaste pour les enfants. Alors, pour nous, il est difficile de dissocier les questions de la santé et de l'emploi. C'est pourquoi nous avons tenu à vous donner un petit paragraphe sur la question.

Mme Hamelin-Caron: Il y a aussi un autre domaine qui nous touche de très près. C'est le problème des travailleuses immigrantes, autant celles qui sont récemment entrées au Canada à titre d'immigrantes reçues que celles qui sont ici en vertu d'un permis de travail temporaire, comme par exemple les domestiques. Il y a bien sûr les immigrantes diplômées qui, elles aussi, éprouvent des difficultés à s'intégrer à la population active dans leur secteur de compétence. Les immgrantes, en nombre excessif, travaillent dans les secteurs faiblement rémunérés tels l'industrie du vêtement et le travail de domestique. C'est le cas typique des femmes à l'égard desquelles les lois sur le salaire minimum et les conditions de travail ne sont pas appliquées rigoureusement.

De plus, elles ne connaissent pas suffisamment leurs droits, à titre d'employées, pour prendre des mesures de redressement contre pareilles injustices.

Il est important que le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux prennent sans tarder des mesures pour corriger les répercussions discriminatoires qu'ont sur les immigrantes les politiques et les programmes en vigueur.

Pour ce qui est de nos recommandations, je pense qu'il serait important que je les énumère ici.

[*Traduction*]

A scientific study made by Statistics Canada and the Women's Bureau of Labour Canada revealed that women with the same academic background as men receive lower salaries.

In a policy statement on health at work which was published in 1979 by the Advisory Council on the Status of Women, it is recommended that the work environment be safe for all workers.

In certain industries, plants, manufactures, it is important to underline that for some employers essential health conditions and the quality of the environment are not a priority.

It is unfortunate to have to say in 1980 that so little care is being given, even in new buildings, to the health and security aspects. In many cases it is not better than it was 30 years ago. There are cases where it is even quite dangerous for the reproductive system.

Men and women who work in chemistry and research, are sometimes working in very dangerous circumstances. Women are not exempt from work related accidents and from industrial diseases. Unfortunately legislation does not take such cases into consideration. For example secretaries working in plants get mononucleosis.

Poor legislation on the health of women at work is indicative also of the indifference.

Mrs. Vaillancourt: We have come to believe that if women experience health problems at work because of their handling of chemical products, the work environment cannot be safe for children. That is why we find it difficult to separate the two aspects, health and job. We therefore decided to deal briefly with the question.

Mrs. Hamelin-Caron: We are also very concerned by the problem of the immigrant women workers. This concerns both those who have just come to Canada as landed immigrant and those who are here on a temporary working permit to assume domestic duties for example. There is of course the graduate immigrants who also have difficulty to find a job in their field. The immigrant women, and there is a considerable number of them, work in low paying jobs such as the garment industry or as domestics. These are typical situations where the minimum salary and working condition legislations are not rigourously applied.

Furthermore they are not aware of their rights as employees which would permit them to take action against such injustices.

It is important that the federal and provincial governments adopt policies to eliminate these discriminatory situations.

I will now state our recommendations.

[*Text*]

Que les gouvernements définissent une politique de main-d'œuvre globale et cohérente qui tienne compte des besoins des femmes au foyer qui reviennent sur le marché du travail en favorisant, par des mesures législatives incitatives, l'égalité des chances d'aide à l'emploi par le travail partagé, les horaires flexibles, le travail à temps partiel et la retraite facultative ou anticipée.

Que les programmes gouvernementaux d'emploi prévoient, avant même d'être mis en application, des taux minima de participation des femmes.

Que soient établis des mécanismes de contrôle et d'évaluation de la participation des femmes aux programmes d'emploi et ce, pour toute la durée de ces programmes. Ces mécanismes devront comprendre des consultations fréquentes avec les groupes de femmes.

Que la formule des allocations de formation soit modifiée pour mieux répondre aux besoins financiers des femmes, et en particulier de celles ayant des personnes à charge.

Que soient définies des mesures précises et systématiques pour répondre aux problèmes d'ordre professionnel des femmes réintégrant le marché du travail ou des femmes ayant des personnes à charge.

Que dans le cadre de programme d'aide au développement économique local (P.A.D.E.L.) en faveur de la création de petites entreprises, on aide davantage les femmes chefs d'entreprises.

Qu'en ce qui concerne les programmes de formation linguistique destinés aux immigrantes, la CETC étudie les nouvelles propositions formulées par le Conseil consultatif en octobre dernier relatives à l'extension de ces programmes à d'autres catégories de femmes.

Il y a aussi un domaine dont j'ai oublié de parler un peu, c'est la question du chômage et les femmes. Je pense qu'il est important de dire qu'actuellement, le gouvernement a fait des interventions, certaines mesures législatives qui pénalisent davantage les femmes.

Il s'agit des amendements à la Loi sur l'assurance-chômage. L'un de ces amendements pénalise et vise les femmes plus particulièrement. Il s'agit de celui qui réduit les prestations des travailleuses à temps partiel (moins de 20 heures par semaine). On sait que beaucoup de femmes sont dans ce domaine.

Cet amendement vise les femmes majoritairement, car 70 p. 100 des personnes visées sont des femmes travaillant à temps partiel.

• 1040

On sait que le taux de chômage et le pourcentage d'individus à la recherche d'emplois sont relatifs aussi en ce qui concerne les femmes.

Mme Vaillancourt: Je ne sais pas si on devrait en ajouter encore ou si vous préférez nous poser des questions. Finalement le mémoire traite ... Je pense que vous verrez dans la table des matières, au début, les thèmes de l'inégalité des chances, de la discrimination d'emploi, des familles monoparentales, etc. La Fédération des femmes du Québec regroupe 140,000 femmes et, à l'intérieur de la Fédération, nous retrou-

[*Translation*]

The adoption by governments of a global and consistent manpower policy which would take into consideration the needs of women who are returning on the labour force, by helping them, through incentives, to have equal access to jobs, by implementing shared working hours, flexible hours, part-time work and optional or pre-retirement policies.

That the government job creation programs require a minimum participation rate for women before being implemented.

The establishment of women participation rate control and evaluation mechanisms within the job creation programs and for the duration of the programs. These mechanisms should include frequent consultation with women groups.

The modification of the formula for allocating training grants to better satisfy women's financial needs and in particular the financial needs of those who have dependents.

The adoption of specific measures to find a solution to the professional problems which women encounter when they decide to return on the labour force or of those who have dependents.

That the regional economic development program to help the small business provide for more help to businesswomen.

In the matter of the language training for women immigrant, that the CETC study last October's recommendations of the Advisory Council, that the programs should be extended to women in other categories.

Another field which I forgot to mention is women unemployment. I think it is important to say here that recently adopted legislative measures tend to penalize women more.

I am talking about the amendments which were brought to the Unemployment Insurance Act. One of them in particular since it reduces the unemployment benefits available to part-time women workers, to those who work less than 20 hours a week. It is a fact that many women fall in this category.

In fact the majority are women, since 70 per cent of them work on a part-time basis.

It is well known that the unemployment rate and the percentage of individuals looking for jobs are also relative as far as women are concerned.

Mrs. Vaillancourt: I wonder if we should add anymore or if you would prefer to ask questions? Finally, as you will see from the table of contents, our brief deals with inequality of opportunities, job discrimination, single parent families and so on. The Quebec Women's Federation has a membership of 140,000 women and it is representative of the different groups already mentioned by Régine: women as head of families,

[*Texte*]

vons tous les groupes que Régine a déjà mentionnés. Les femmes chefs de familles, les femmes immigrantes et les femmes autochtones, dont on ne vous a pas beaucoup parlé mais qui ont aussi de grandes difficultés dans le monde de l'emploi.

Le président: Très bien. Alors, monsieur McDermid, avez-vous des questions à poser?

Mr. McDermid: I have a couple of questions.

Your presentation was not unlike what we have heard across Canada from various women's groups. It was very well presented and I do thank you.

How do we encourage women to enter the nontraditional work force? When we were out west, one of the things that we found was that there is a desperate need for engineers, and yet only 8 per cent of those that applied for entrance to engineering were women. How do we encourage women to enter the nontraditional work forces, not only as a government but with ideas for industrialists, manufacturers, and so on, to encourage women to enter the nontraditional work force?

Mme Vaillancourt: Peut-être le gouvernement fédéral pourrait-il développer des politiques auprès des employeurs pour leur signifier qu'une femme-ingénieur peut apporter sa contribution à l'entreprise, autant qu'un homme-ingénieur et que la capacité à remplir un emploi ça n'a pas de rapport avec le sexe.

Mais vous savez, je dirais bien aussi que vos agents de main-d'œuvre devraient être moins sexistes, mais je pense que la base de la difficulté des femmes, quand elles désirent sortir des emplois traditionnels, se situe au niveau de l'école secondaire. Quand on dit à une jeune fille qui veut s'inscrire dans les sciences: «Il serait peut-être préférable pour toi que tu apprennes à faire des tartes»... Mon dernier fils a entendu cela en septembre dernier. Imaginez quel cran cela prend à une fille pour persister!

C'est un peu la même chose dans la médecine et dans les sciences. La fille qui accepte toutes les petites vexations qu'on lui impose souvent en cours d'études, je vous assure que j'ai une extrême confiance en elle. Parce que je me dis que si elle a passé à travers tout ça, à travers tous les stéréotypes, à travers tous les préjugés, elle va faire un sapré bon ingénieur!

Mme Hamelin-Caron: Je connais personnellement deux personnes qui, actuellement, étudient à l'Université du Québec en génie. Ce sont deux femmes et elles se sentent vraiment marginales par rapport à toutes les autres personnes qui sont autour d'elles et qui leur disent constamment: «Est-ce que tu as besoin de ça pour faire de la cuisine? Quand tu auras des enfants, comment feras-tu, par exemple, pour te recycler ou pour revenir?» Parce que ce sont des métiers de pointe. Je pense qu'une femme ne devrait pas avoir à choisir entre sa profession et sa maternité. Les deux devraient pouvoir aller de pair aussi, je crois, sans qu'elle soit pénalisée.

Je pense qu'il serait important d'avoir des programmes de recyclage, parce que si ce sont des technologies qui avancent constamment, il ne faut pas rester longtemps absent pour être obligé de faire un rattrapage. Ce serait important qu'il y ait des programmes de recyclage à ce niveau-là.

[*Traduction*]

immigrant women and Indian women, about whom we have not said much but who have face great difficulties on the job market.

The Chairman: Very well. Mr. McDermid do you have any questions?

M. McDermid: J'ai une ou deux questions.

Votre présentation n'est pas tellement différente de celle des autres groupes féminins au Canada, qui se sont présentés devant nous. Elle était très bien faite et je vous remercie.

Comment encourager les femmes à sortir des sentiers battus? Nous nous sommes rendus compte lorsque nous étions dans l'Ouest qu'on avait énormément besoin d'ingénieurs. Par contre, 8 p. 100 seulement des candidats à l'examen d'admission étaient des femmes. Comment encourager les femmes à opter pour des métiers ou des professions non-traditionnels? Je parle ici non seulement du gouvernement mais aussi des industriels, des manufacturiers et ainsi de suite.

Mrs. Vaillancourt: The federal government could perhaps develop policies which would make employers understand that a female engineer can contribute as much to the business as a male engineer and that filling a job as nothing to do with sex.

But you know, and I would add that manpower officers should be less sexist, but I think the problem lies with the secondary school level. When someone says to a young girl who wishes to take science subjects: "It would be better for you to learn how to make pies". My young son heard this remark last September. It takes quite a lot of courage for a young girl to insist in her choice.

The same thing happens more or less in medecine and sciences. The girl who accepts all the small frustrations which are often imposed on her during her studies has all my respect because I believe that is if she has managed to go through all of it, having had to face all the stereotypes, all the prejudices, she probably will be a damn good engineer.

Mrs. Hamelin-Caron: I personnally know of two persons who are actually engineering students at the University du Québec. I am talking about two women who feel very marginal compared to those who are around them who keep telling them that they do not need what they are learning to cook, or that when they will have children they wonder how they will be able to upgrade themselves to get back in the labour force because their field is in permanent evolution. I do not think a woman should be made to choose between her profession and her maternity. The two should go together and women should not be penalized because of their sex.

I think it is very important to have upgrading programs since the technologies are always changing and if one is absent for very long upgrading becomes a must. There should be recycling programs at that level.

[*Text*]

• 1045

Mme Vaillancourt: Je voudrais poursuivre et peut-être répondre à une question que vous avez posée tout à l'heure aux représentants des collèges. Vous savez qu'il est très difficile, on l'a déjà dit, pour les femmes de se présenter dans les métiers traditionnellement masculins. Mais encore là, si elles ont le cran de suivre les cours, il faut voir de quelle façon elles sont reçues par les employeurs. On a déjà dit à ma fille qui s'était classée la première en chimie: quelles que soient tes qualifications, on fera tout pour engager un homme parce que l'on considère que c'est la place d'un homme. Tous les efforts qu'elle a faits pour terminer ses études avec un pourcentage élevé sont annulés tout simplement parce que l'on a regardé son physique.

Mme Claire Frève (archiviste, Conseil régional de la Fédération des femmes du Québec): J'aimerais que l'on nous aide aussi dans l'image que l'on fait de la femme dans les media, par exemple, les journaux. Quand on veut revendiquer parce qu'on n'est pas d'accord avec l'image que l'on donne de la femme, souvent on fait rire de nous.

Alors, je pense qu'on se doit, quand on n'est pas d'accord avec l'image qui est reflétée sur nous dans les journaux . . . Je crois que les autorités devraient nous aider à ce moment-là. Et je pense que là-dessus, ici dans la région, on aurait quelque chose à dire. L'image n'est pas tout à fait celle que l'on voudrait, et cela n'intéresse pas la femme, parce qu'elle sent qu'on a beaucoup envie de rire d'elle quand elle a l'intention de faire autre chose que les métiers traditionnels.

Je pense à une femme notaire de la région qui m'a dit: la première année, quand je me suis inscrite à l'université on m'a demandé ce que je venais faire là. Et cela s'est passé à Ottawa. C'est elle-même qui me l'a dit et je l'ai amenée pour qu'elle le répète sur les ondes. On s'imagine que les femmes sont bien acceptées, mais je pense que ce n'est pas encore vrai.

Mr. McDermid: Well, obviousiy from all your answers, we are talking about attitudes and there is no doubt that attitudes must be changed. I think they have changed. I see the change. I see medical schools where there are more and more women being enroled now. I see law schools where more women are being enroled now, and I see graduates out in the work force. In my community, for example, we have a number of women doctors who are highly respected and doing extremenly well, as well as in the practice of law.

You said two things that I just want to follow up on. One, you said they are sexist at Manpower. They tend to stereotype the individuals that come in and put them into a traditional slot. Second, obviously this happened somewhere in the primary or secondary schools where they said, you should not be going this route, you should be going the pie-baking route, if I understood you correctly. Does that mean we have a major job on our hands to educate the educators?

Mme Vaillancourt: Pour les orienteurs scolaires peut-être, mais il me vient à l'esprit quelque chose que j'ai lu récemment. Une des meilleures façons de faire accepter les noirs dans la communauté blanche aux États-Unis a été de présenter des

[*Translation*]

Mrs. Vaillancourt: I would like to go on and maybe answer a question which was asked to the CEGEP representative. You are certainly aware of the difficulties that have women to study trades which have traditionnally been reserved for men. Even if they follow through with their ambition you should see how they are received by the employers. Someone once said to my daughter who got the best marks in chemistry that whatever her qualifications they would nevertheless try to hire man because the position she had applied for was a man's job. All her efforts to obtain this high mark were in vain because of her body.

Mrs. Claire Frève (Archivist, Regional Council of the Quebec Women's Federation): Something should be done also about the image of women in the media, in the papers for example. When we want to speak against this image we are the object of ridicule.

I believe that something should be done by the authorities to change this situation at least at the regional level. The image is not exactly what it should be, but women are not interested because they feel that they are being laughed at when they try to do work which has traditionally been done by men.

A female notary in particular comes to my mind. She told me that during her first year at the university she was asked what she was doing there. This was in Ottawa. She told me so herself and I asked her to say it over the radio. People think that women are very well accepted but I do not believe that that is yet a fact.

M. McDermid: D'après vos réponses il est évident que nous parlons d'attitudes, d'attitudes que nous devons changer. Je crois qu'elles ont changées. Les facultés de médecine acceptent de plus en plus de femmes de même que les facultés de droit. Dans la communauté où je demeure par exemple il y a un certain nombre de femmes médecins qui sont très respectées et qui réussisent très bien de même que certaines avocates.

Il y a deux choses sur lesquelles je voudrais poursuivre. La première porte sur ce que vous avez appelé la politique sexiste qui se pratique dans les centres de main-d'œuvre, qu'on a tendance à stéréotyper les gens et à leur accoler un rôle traditionnel. Deuxièmement, c'est sans doute au niveau du primaire ou du secondaire qu'on a entendu la remarque qu'il fallait apprendre à cuisiner plutôt qu'un métier n'est-ce pas? Doit-on en conclure que nous avons tout un travail de formation à faire auprès des enseignants?

Mrs. Vaillancourt: School guidance counsellors maybe. I remember reading recently that one of the best ways to have black people accepted in the white community in the United States had been to use blacks on billboards, television, radio,

Texte]

oirs sur des affiches, à télévision, à la radio, comme des ersonnes capables d'accomplir les mêmes choses que les lancs. Alors, peut-être faudrait-il aussi dans les affiches des entres de main-d'œuvre, dans toute votre publicité, dans tout e qui s'écrit, se dit sur l'emploi, présenter les femmes comme tant capables d'occuper les mêmes emplois que les hommes, our lesquels elles sont aussi bien préparées, et aussi bien ormées qu'eux.

Mme Frève: Vous avez parlé des femmes médecins tout à 'heure. Pour ma part, j'ai entendu un jour et j'ai même lu lans un journal que la médecine avait perdu de sa qualité lepuis qu'il y avait autant de femmes qui se présentaient en nédecine. J'étais dans l'autobus avec un chirurgien qui m'a ait part de cette nouvelle en me présentant le journal. Je lui ai lemandé ce qu'il en pensait. Il m'a dit: moi-même je suis nédecin, madame, je suis chirurgien et les plus grand maîtres ue j'ai eus en chirurgie ont été des femmes, en Angleterre.

Alors, je lui ai dit: monsieur, je voudrais pouvoir répondre u monsieur qui a écrit ces choses dans le journal, mais je n'ai as la capacité de le faire. Mais vous, puisque vous me dites ue c'est une femme médecin qui a été votre meilleur profes- eur, pourquoi ne l'écrivez-vous pas dans le journal? Une ersonne ordinaire ne peut pas faire grand-chose.

• 1050

Mme Hamelin-Caron: De toute façon, je pense qu'il sera ourjours difficile de faire la part des choses. Par exemple, que e soit une femme avocate ou qu'elle soit ingénieur, si elle se rompe, c'est parce qu'elle est une femme. Si elle réussit, c'est ussi parce qu'elle est une femme. Des deux côtés, on bénéficie d'un préjugé favorable ou défavorable.

Mr. McDermid: With all due respect, that is one of attitude on both sides of the matter.

The one final question I have is, how closely does your local group here work with local unions in discussing mutual problems?

Mme Vaillancourt: Pas vraiment. Les liens qui existent entre les syndicats se situent peut-être au niveau provincial de la Fédération des femmes du Québec. Vous savez, le milieu dans lequel nous virons offre peu d'emplois aux femmes, quoiqu'il y a des ouvertures maintenant à l'Alcan qui n'existaient pas il y a deux ou trois ans. Je pense au centre de recherches où on a commencé à recruter des femmes.

Les femmes ici sont employées dans le secteur de l'éducation, et là elles ont le même syndicat que les hommes, et dans le secteur tertiaire, les secteurs de services. C'est pourquoi on vous a parlé du travail à temps partiel.

M. McDermid: Merci.

Le président: Monsieur Marceau.

M. Marceau: Merci, monsieur le président.

Je suis très heureux que ce groupe de femmes très actives de la région ai profité de la circonstance pour venir nous rencontrer et nous exposer en détail des idées fort intéressantes qui nous seront utiles pour formuler nos recommandations.

[*Traduction*]

showing that they were capable of doing the same thing as the white men. Maybe we should do the same thing in the manpower centers with publicity, with job information, that is show women as being able to do the same jobs as men, jobs for which they are as well prepared.

Mrs. Frève: You mentionned women doctors. As far as I am concerned I heard the other day and I even read in a paper, that medecine had deteriorate somewhat since women had been allowed to practice. I was in the bus with a surgeon who showed me the article in the paper. I asked him what he thought about it. He answered that he was a doctor, a surgeon, and that his best teachers in England had been women.

I told him that I would like to answer the man who had written those things in the paper but that I was unable to do it. I added that he should write to the paper telling the author what he had just told me since there is not much an ordinary person can do.

Mrs. Hamelin-Caron: Anyway, I think that it will always be difficult to distinguish right from wrong. For example if a female lawyer or engineer makes a mistake it is because she is a woman. If she succeeds it is also because she is a woman. Whatever side you look at it there is a favorable or unfavorable prejudice.

M. McDermid: Sauf votre respect, c'est précisément une des attitudes que nourrissent les deux côtés.

J'aimerais savoir, et ceci est ma dernière question, si les groupes locaux et les syndicats locaux travaillent en étroite collaboration pour régler les problèmes communs?

Mrs. Vaillancourt: Not really. The relationship which exists with the unions is really at the provincial level of the Quebec Women's Federation. You know the community where we live offers very little job opportunities for women even though there are openings now at Alcan which were not there two or three years ago. I am also thinking of the taxation data centre where they are now recruiting women.

Women here worked in education where they belong to the same union as men. They also work in the tertiary industry and the service industries. That is why we talked about part-time work.

Mr. McDermid: Thank you.

The Chairman: Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Thank you Mr. Chairman.

I am very happy that this very active regional group of women has taken the opportunity to come to meet us and to make known their very interesting ideas which will be very useful when we prepare our recommendations.

[*Text*]

J'aurais quelques questions qui me viennent à l'idée et la première est la suivante: croyez-vous que dans la population les réticences proviennent du fait que certaines gens considèrent que votre objectif est souvent votre désir d'identification au lieu de la revendication de droits? N'y a-t-il pas une confusion dans l'opinion des gens à ce sujet-là? Autrement dit, les droits des hommes et des femmes, c'est un peu la même chose. Il me semble que vous n'insistez pas assez dans vos campagnes de publicité sur l'égalité de la personnalité de la femme avec celle de l'homme. Il semble y avoir confusion. Parce que les hommes ne semblent pas avoir d'objection à ce que la femme . . . Par exemple, est-ce possible que les femmes jouent au football? Peut-on envisager cela? Est-ce un droit que les femmes peuvent réclamer? Ce sont souvent des objections qu'on rencontre et qui ne sont pas fondamentales au sujet des droits de la femme. Mais, ils ont l'air de s'objecter à une certaine identification que les femmes recherchent. Avez-vous constaté quelque chose à ce sujet-là?

Mme Vaillancourt: Vous savez, monsieur Marceau, et si je n'étais pas présente ici hier soir, c'est que j'étais justement aux prises avec quelqu'un avec qui je discutais de ce point précis. Je dis: il y a des habiletés qui sont particulières à des personnes. Il n'y a pas d'habiletés particulières à un sexe, à mon avis. L'intelligence, la force, l'habileté manuelle ne sont pas l'apanage des hommes. Il y a des femmes aussi qui ont des habiletés. Et je me dis, si une femme veut être joueur de baseball, pourquoi pas. Personnellement, cela ne me tente pas, mais si une autre femme est intéressée, tant mieux. Et les objections qu'on va nous chercher sont tellement subtiles, même en ce qui touche les emplois.

Vous savez, les hommes sont forts de leur pouvoir qu'ils détiennent depuis si longtemps. Ils ont développé des subtilités pour nous éloigner de tous les lieux du savoir et du pouvoir. On va chercher des choses aussi ridicules, par exemple, que de demander si on admet des femmes dans tel secteur, que faut-il faire, il n'y a pas de salle de toilette pour les femmes? J'ai répondu: c'est «drôle», chez-nous il n'y en a que deux et elles servent pour l'un et l'autre sexes. Je ne vois pas pourquoi cela ne se ferait pas dans une école de hockey et dans un lieu où on joue au baseball. On est en train de tellement catégoriser la population. Je trouve cela épouvantable. Aujourd'hui, je vous parle des femmes. Je pourrais répéter la même chose en vous parlant des personnes âgées. On catégorise les gens. Et pourtant Margaret Meagher a dit il y a fort longtemps que le problème qui existe dans les sociétés industrielles était de diviser les gens. On fait des petites boîtes pour les hommes, ordinairement c'est la petite boîte du haut; une petite boîte pour les femmes, une petite boîte pour les personnes âgées, une petite boîte pour tout le monde. Et ensuite on est surpris de l'existence des problèmes dans les sociétés industrielles. Je ne vous parlerai pas des enfants, parce ce n'est pas le lieu. On est ici pour parler de l'emploi.

• 1055

J'ai lu récemment dans une étude récente où on parle du chômage des jeunes qu'il y a énormément de jeunes femmes et de jeunes filles de 19 à 25 ans qui n'ont pas encore travaillé. A

[*Translation*]

I have a few questions, the first one being: Do you believe that the difficulties which you are experimenting with the population comes from the fact that certain people consider your objectives as being a question of identification and not one of claiming your rights? Is there not some confusion in people's mind on that matter? In other words, the rights of men and women boils down to about the same thing. It seems to me that you do not insist enough in your publicity on the equality between men and women as far as personality is concerned. There seems to be some confusion. For example, is it possible for women to play football? Do you see it? Is that a right that women should claim? There are often objections which we encounter and which are not fundamental to the rights of women. However, there seems to be some objections as to the type of identification that women are seeking. Are you aware of this?

Mrs. Vaillancourt: You know Mr. Marceau, and if I was not here last night, it is precisely because I was talking about this with someone else. I believe that some people are more competent than others in certain fields. It has nothing to do with sex. Intelligence, strength, manual dextrity are not exclusive to men. Women also have some dexterity. And I think that if a woman wants to play baseball, why not? Personnally, that does not interest me, but if another woman is interested good for her. And the objections that we hear are so subtle even those concerning jobs.

You know, men are strong in the power that they have held for a long time. They have developed subtleties to keep us away from the places of knowledge and power. We hear things as ridiculous as we cannot have women because there are no washroom for them. to this I answer: "that's funny, at my house I only have two washrooms and both sexes use them." I do not see why it should be different in the hockey school or the baseball field. The population is being categorized to such a point that it is frightening. Today, I am speaking about women. I could repeat the same thing about old people. People are being categorized. Yet Margaret Meagher said a long time ago that the problem in industrial society was the categorization of people. We make little boxes for men, ordinary the top box for them; little boxes for women, little boxes for old people, little boxes for everyone. And then we are surprised to see that there are problems in industrial societies. I will not speak about children because this is not the place. We are here to talk about jobs.

I read recently in a study on the unemployment of young people that a great number of young women between the ages of 19 and 25 have never worked. I think that is a tragedy. We

[*Texte*]

mon avis, cela est dramatique. On discute de la formation, on discute de toutes sortes de choses, mais je me demande parfois si les employeurs sont bien au courant de la formation que les gens reçoivent.

M. Marceau: Autrement dit, vous semblez dire qu'il a aucune distinction fondamentale d'un côté comme de l'autre. L'un et l'autre peuvent occuper les mêmes fonctions sans aucune réserve. Parce que là je parle d'un principe absolu . . .

Mme Vaillancourt: Oui.

M. Marceau: Je faisais certaines distinctions quant aux aptitudes. Mais vous semblez insister pour dire qu'on ne doit faire aucune distinction entre un homme et une femme au point de vue de l'emploi. Selon vous, tous les emplois peuvent être occupés par une femme et tous les emplois peuvent être occupés par un homme.

Mme Vaillancourt: Lorsque j'étais membre du conseil consultatif de la situation de la femme, je me souviens d'avoir vu des femmes de l'Ouest et du Yukon qui travaillaient dans les mines, qui chauffaient des camions de type lourd, à plusieurs roues, et je me disais, tant mieux. Pour ma part, je n'irais pas travailler dans les mines, je ne conduirais pas un camion, mais s'il y a des femmes qui veulent le faire, tant mieux. Je répète qu'il y a des habiletés réservées à des individus non en fonction de leur sexe, mais en fonction d'habiletés qu'elles ont développées ou qu'ils ont développées.

Le président: Madame, il n'est pas nécessaire de sélectionner le micro vous-même. Quelqu'un est responsable de cela.

Mme Vaillancourt: Ah bon! J'ai pris cette habitude à Ottawa.

Mme Frève: J'aimerais répondre à M. Marceau au sujet de l'identité de la femme. La femme que vous connaissez est celle que vous avez fabriquée dans les livres. Tous nos livres ont été écrits par des hommes et je me demande si vraiment on nous connaissait à ce point. Je voudrais que les femmes se définissent et vous nous accepterez telles que nous sommes. Parce que parfois, quand on vous dit que nous sommes de telle façon, vous ne voulez pas le croire. C'est vrai que pour vous, dans le livre, ce n'était pas cela que nous étions. Mais quand on vous dit vraiment ce que nous sommes, vous êtes tout surpris, parce qu'on vient de vous apprendre quelque chose, et je vous comprends. Même les femmes se sont laissées prendre à ce jeu-là. Elles ont pensé qu'elles devaient être et agir selon la description du livre. Cela était contre leur nature. Je pense que dans tous les livres que j'ai lus, je ne me reconnaissais pas à l'exception de quelques-uns.

M. Marceau: Est-ce que vous identifiez l'égalité avec nécessairement le droit ou la nécessité au travail? Envisagez-vous dans notre société une évolution en vertu de laquelle il arrivera à un certain moment que la femme sera chef du foyer, que l'homme cessera de travailler à l'extérieur, qu'il suivra des cours, ou pensez-vous que les deux sont appelés nécessairement à travailler à l'extérieur?

Mme Vaillancourt: J'ai lu dernièrement les volumes des grands savants Galbraith et Tofler. Je dois vous dire que je ne sais pas jusqu'à quel point je partage leur pensée mais je pense qu'il y aura des nouveaux couples dans l'avenir qui seront

[*Traduction*]

talk about training, about all kinds of things, but I wonder sometimes if employers are really aware of the type of training which is available.

Mr. Marceau: In other words, you say that there does not seems to be any basic distinction between men and women. One or the other can assume the same duties without any exceptions. I am speaking here in absolute terms . . .

Mrs. Vaillancourt: Yes.

Mr. Marceau: I made certain distinctions between attitudes, but you seem to insist that there should not be any distinctions made between men and women as far as jobs are concerned. You say that all jobs can be executed as well by women as by men.

Mrs. Vaillancourt: As a member of the Advisory Council on the Status of Women I had the opportunity to see women in the West and in the Yukon work in the mines, driving heavy trucks and enjoying it. As far as I am concerned I am not interested in working in mines and I would not drive a truck but if there are women who want to do it why not? I repeat that some people are better at some things than others and it is not a matter of sex.

The Chairman: Mrs. Vaillancourt, it is not necessary to put the microphone on, someone will do it for you.

Mrs. Vaillancourt: It is a habit I picked up in Ottawa.

Mrs. Frève: I would like to answer Mr. Marceau concerning woman's identity. The woman that you know is the one depicted in books, books which have all been written by men. I wonder if they knew us that well. I would like women to define themselves and men to accept us as we are. Because when we say we are made in such a way men do not always believe us. It's true that the books you read described us differently. But when we tell you how we really are you react with surprise because you have just been revealed something you did not know and I understand. Even women got caught in that game. They thought that they should behave in such a way, according to a description they read in books. It was against their nature. With the exception of few books, the description was inaccurate.

Mr. Marceau: Do you identify equality as being essentially the right or the necessity to work? Do you see in our society the day that women will be head of the household, that man will stop working outside the home, that he will take courses, or do you believe that both partners will be working outside the home?

Mrs. Vaillancourt: I have just finished reading Galbraith and Tofler and I must tell you that I do not know up to what point I share their views but I think that couples in the future will be quite different from those that we know today. There

[*Text*]

peut-être fort différents de ceux que nous connaissons aujourd'hui. Il y aura des couples traditionnels parce qu'il y a des jeunes filles qui sont très traditionnelles, je ne vous apprends rien en disant cela, il y a des jeunes garçons aussi. Il y aura des couples où l'un ou l'autre travaillera. Et cela m'amène à préciser la question du travail à horaire partagé dont je vous ai parlé au début. Je vous répète que c'est le gouvernement fédéral qui doit initier des projets dans ce domaine-là.

• 1100

Le travail à horaire partagé faciliterait la garde des enfants pour un couple qui voudrait en adopter; permettrait de poursuivre des études; enfin, aurait toute une série d'avantages qu'il faudrait étudier. Je ne suis pas M. Galbraith, je ne peux pas vous dire aujourd'hui quelles répercussions cela aurait sur l'économie. Mais je voudrais bien que le gouvernement fédéral investisse dans la recherche à ce niveau-là.

M. Marceau: Je pense qu'on pourrait continuer la discussion assez longuement. Je peux peut-être demander à M^me^ Hamelin si elle a un commentaire à ajouter et j'aurais une dernière question.

Mme Hamelin-Caron: J'ai simplement un petit commentaire à ajouter. Il serait bon de se rappeler qu'avant d'être femmes, nous aussi nous sommes prolétaires. Et pour terminer, j'ajouterais que pour parvenir à l'équilibre des chances, à une revalorisation de la femme et au respect de ses droits, il est indispensable que les gouvernements protègent et garantissent ses droits et c'est par le changement de mentalité et d'attitude des hommes envers les femmes et des femmes envers elles-mêmes que l'équilibre s'établira.

M. Marceau: Voici ma dernière question: établissez-vous dans les cas d'urgence des priorités au point de vue de l'emploi? Considérez-vous discriminatoire une directive des centres de main-d'œuvre selon laquelle les chefs de famille en chômage ont priorité? Est-ce que ce principe-là vous apparaît discriminatoire dans les politiques que vous préconizes? Je ne parle pas d'une situation de plein emploi, mais d'une période de chômage; estimez-vous discriminatoire qu'il y ait des exceptions pour les chefs de famille avec des enfants à charge ou si vous croyez que cela ne devrait pas faire partie des politiques?

Mme Hamelin-Caron: Je pense qu'au départ, lorsqu'on écarte un groupe d'individus il y a discrimination. Par contre, je pense qu'il a aussi des priorités à respecter. Et en ce qui concerne les chefs de famille, qu'il s'agisse d'un parent monoparental ou dans d'autres cas, cela peut très bien être accepté. On croit qu'il y a quand même une gradation au niveau des besoins.

Mme Vaillancourt: Marthe Vaillancourt. Je dis attention: quand on commence à penser de cette façon on est bien proche de penser aussi que le salaire des femmes est un double salaire. Je dis que le droit au travail doit être reconnu pour tous. La situation de famille et la situation de l'état civil ne doivent pas entrer en ligne de compte. On a droit au travail ou on ne l'a pas. Et je vous ai dit tout à l'heure que j'avais peur des petites boîtes, j'ai peur aussi des distinctions. Bien sûr, on vous demande d'avoir une politique spéciale pour les femmes chefs

[*Translation*]

will be traditional couples because young girls are very traditional. I am not teaching you anything by saying this. There are very traditional young men also. There will be couples where both partners will be working. This brings me to the question of shared working schedule which I talked about at the beginning. I repeat that the federal government should take the lead in that respect.

The shared working schecule would facilitate baby sitting for a couple who would like to adopt or study. There may be a series of advantages which would have to be studied. I am not Mr. Galbraith, I cannot tell you today what will be the impact on the economy, but I think the federal government should do some research in that regard.

Mr. Marceau: I think this discussion could continue for a long time. Maybe Mrs. Hamelin has a comment before I ask my last question.

Mrs. Hamelin-Caron: I would like to add one small comment. It might be a good idea to remember that before being women, we are part of the proleteriat. And finally I would like to add that to obtain equal opportunity, revalorization of women's rights, it is absolutely essential that the governments protect and guarantee those rights. There will be a just balance only if men's attitude towards women and women's attitudes towards themselves change.

Mr. Marceau: Here is my last question: In case of emergency do you have priorities concerning jobs? Do you think it is discriminatory for manpower centres to implement a directive stating that unemployer heads of families should have priority? Does this principle seem discriminatory in the policies that you recommend? I am not talking about a situation where we have no unemployment, but about periods of high unemployment. Do you think it is discriminatory that some exceptions are made concerning heads of families with dependents or do you believe it should be a matter of policy?

Mrs. Hamelin-Caron: To start with when a group of individuals are put apart there is discrimination. However, I believe that there are priorities which should be respected. As far as heads of families are concerned either a single parent family or in other cases, I think it's quite acceptable. There are nonetheless different levels of needs.

Mrs. Vaillancourt: I believe its time for some caution when we start thinking in such a way. We are very near to saying that women's salary is a second income. I believe that the right to work must be the same for all. The family situation and the marital status whould not be taken into consideration. The right to work exists or not. I mentioned earlier that I was afraid of little boxes; I am also afraid of distinction. It goes without saying that we ask you to adopt a special policy for women who are heads of families. Nevertheless the right to work must be the same for everyone.

[*Texte*]

de famille. Mais il reste que le droit au travail doit être le même pour tous.

M. Marceau: Est-ce que les centres de la main-d'œuvre dans nos régions agissent d'une façon discriminatoire à l'endroit des femmes? Est-ce que vous avez des commentaires à nous faire sur les services de main-d'œuvre du gouvernement fédéral dans des régions comme les nôtres? Est-ce que vous avez des suggestions à nous apporter pour les améliorer? Estimez-vous que vous êtes traitées avec justice? Je veux avoir une réponse franche là-dessus.

Mme Vaillancourt: Vous savez, monsieur Marceau, la discrimination, on n'étale pas cela comme un étendard. On ne dit pas, j'agis de façon discriminatoire envers les femmes, c'est beaucoup plus subtil. Cela se fait de façon beaucoup plus sournoise.

M. Marceau: Par exemple?

Mme Vaillancourt: Mon Dieu! je pourrais vous parler de l'orientation prise lorsque des femmes s'inscrivent à des cours. On en a discuté une partie de l'après-midi hier. Je pourrais vous écrire un mémoire juste là-dessus . . .

• 1105

M. Marceau: Ce n'est pas la loi elle-même. Autrement dit, c'est le comportement des fonctionnaires. C'est cela que j'essaie d'établir.

Mme Vaillancourt: Oui.

M. Marceau: Ce n'est pas nécessairement à cause des mécanismes de la loi, c'est à cause de l'approche des fonctionnaires.

Mme Vaillancourt: Mais attention, est-ce que ces fonctionnaires-là sont pires que tous les autres avec qui nous avons à composer? Cela, c'est une autre affaire. Je ne voudrais pas qu'on parte en guerre contre les employés des centres de la main-d'œuvre. Je vous dis: c'est tout simplement des hommes qui ont été formés par des hommes et qui agissent comme des hommes. Il y aurait peut-être moyen par des politiques . . .

M. Marceau: Préféreriez-vous que ce soient des femmes qui répondent.

Mme Vaillancourt: Pas nécessairement. Que ce soient des hommes et des femmes. J'ai lu dernièrement que vous aviez initié des cours de formation pour les agents de la main-d'œuvre. C'est le temps de leur rappeler qu'ils doivent se débarrasser des petits préjugés sexistes et prendre une matinée pour le leur enlever cela de la tête. Ce serait peut-être le service le plus important que vous pourriez nous rendre.

M. Marceau: Continuez votre excellent travail. Vous êtes dans la bonne voie. Merci.

M. Allmand: Alors, madame est-ce que vous appuyez les politiques et les propositions pour une action positive et l'établissement de quotas pour les emplois dans le gouvernement fédéral et les compagnies qui ont des contrats avec le gouvernement fédéral? Avez-vous discuté de ces politiques et avez-vous pris une décision à ce sujet?

Mme Vaillancourt: Oui, le Conseil consultatif de la situation de la femme a beaucoup travaillé là-dessus; il a évalué la

[*Traduction*]

Mr. Marceau: Do the regional manpower centres discriminate against women? Do you have any comments on the manpower services made available by the federal government in regions like these? Do you have any suggestions to improve the situation. Do you feel you are being treated fairly? I would like an honest answer.

Mrs. Vaillancourt: You know Mr. Marceau, discrimination is not like a flag which we fly at high mast. No one boasts about being discriminatory towards women, it is much more subtle, there are many ways.

Mr. Marceau: For example?

Mrs. Vaillancourt: My God, I could talk about women's choice of courses. We have talked about it for some time yesterday afternoon. I could write a brief on that . . .

Mr. Marceau: The legislation itself is not to blame. In other words it is the public servants' attitude. That's what I mean.

Mrs. Vaillancourt: Yes.

Mr. Marceau: The legislation is not necessarily at fault. It is the public servant's approach.

Mrs. Vaillancourt: Just a minute, are those public servants worse than those with whom we have to deal? That is another matter. I do not want to start a war against the manpower centre employees. All that I am saying is that men have been trained by men and act like men. Maybe the situation could be changed with new policies.

Mr. Marceau: Would you prefer that women answer?

Mrs. Vaillancourt: Not necessarily. It could be either. I read recently that the government had initiated a training program for its manpower officers. This is the time to teach them that they must rid themselves of their sexism. It would only take one morning of their time. It could be the most important service that you could render us.

Mr. Marceau: I urge you to continue with your excellent work. You are in the right direction. Thank you.

Mr. Allmand: I gather then, Mrs. Vaillancourt that you are in favour of policies and recommendations which would give positive results and establish job quotas in the federal government and for companies who have contracts with the federal government? Have you had an opportunity to discuss these policies and have you taken any decisions?

Mrs. Vaillancourt: Yes. The Advisory Council on the Status of Women has done a lot in that sense; it has assessed Mr.

[*Text*]

politique de M. Axworthy; nous lui avons fait part de nos commentaires au mois de juin. Vous trouverez tous ces documents au bureau du Conseil fédéral à Ottawa. Cela a également été mentionné dans le mémoire de la Fédération. C'est sûr que M. Axworthy avait certaines réticences au sujet des désirs des femmes. Il va certainement falloir développer des politiques plus agressives si on veut que les femmes obtiennent de l'emploi, compte tenu de ce que je vous ai dit tout à l'heure, soit que la crise de l'énergie nous est défavorable, etc., etc. C'est toujours nous les perdantes finalement dans les situations économiques difficiles. Dès qu'il y a une difficulté économique, vous pouvez être sûrs que les femmes en sont les grandes perdantes.

M. Marceau: Et les quotas, est-ce que c'est important?

Mme Vaillancourt: Oui. M. Axworthy nous a dit que ce n'était pas toujours possible. Nous disons: Commençons par les endroits où cela est possible.

M. Allmand: Avez-vous une autre copie de ce mémoire?

Mme Vaillancourt: Oui.

M. Allmand: Au moins une copie pour le Comité.

Ma dernière question: Dans la région, soit Jonquière, Chicoutimi et le Lac-Saint-Jean, est-ce que les services de garderie pour les enfants pendant le jour sont adéquats? Et avez-vous fait des suggestions pour améliorer la situation des femmes divorcées, séparées, veuves avec des enfants, qui désirent travailler? Est-ce que les services ici sont adéquats?

Mme Vaillancourt: Comme partout ailleurs, les services de garderie ici sont très largement insuffisants. Nous avons quelques garderies publiques; nous avons quelques garderies coopératives. Il se fait aussi un peu de garde en milieu familial. Depuis quelques mois, quelqu'un du personnel du CLSC de Chicoutimi-nord s'occupe aussi d'appliquer la politique québécoise des services de garde. Je ne sais pas si Régine peut ajouter quelque chose.

Mme Hamelin-Caron: Je parle aussi énormément du système de garderie qui existe au niveau régional et comme dit Marthe, c'est encore nettement insuffisant. Maintenant, dans l'industrie, dans le commerce et dans les usines, il serait peut-être important de penser à instaurer, à un moment donné, des services de garde en milieu de travail.

M. Allmand: Très bien. Ce sont là toutes mes questions. Je voudrais vous remercier pour votre présence aujourd'hui, pour vos critiques et vos suggestions. Merci.

M. Marceau: Les trois grâces.

Mme Vaillancourt: Faites attention à vous . . .

M. Allmand: Je voulais mentionner aussi que presque partout nous entendrons des témoins représentant le statut de la femme et les femmes en général. C'est certain qu'une partie de notre rapport sera consacré aux femmes au travail. Merci.

• 1110

Alors, nous entendons maintenant le Conseil régional de développement Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau et j'ai le nom de M. Simard. Pouvez-vous identifier les autres personnes s'il vous plaît?

[*Translation*]

Axworthy's policy and has informed him of its conclusions last June. Everything is on file at the Council's offices in Ottawa. The subject has also been mentioned in the Quebec Women's Federation brief. It goes without saying that Mr. Axworthy was somewhat hesitant concerning women's wishes. There certainly is a need to develop more agressive policies of women are to find jobs, taking into consideration what I have said earlier, that the energy crisis is to our disadvantage and so on and so on. We are always the loosers in the end when times are hard. You can be sure that women will be the first hit in times of economic slowdown.

Mr. Marceau: Do you believe that quotas are important?

Mrs. Vaillancourt: Yes. Mr. Axworthy told us that it was not always possible. We think that we should start where something can be done.

Mr. Allmand: Do you have another copy of that brief?

Mrs. Vaillancourt: Yes.

Mr. Allmand: At least a copy for the Committee.

One last question: In the Jonquière-Chicoutimi-Lac-St-Jean region do you think that day care services are adequate? Have you put forward any suggestions on ways to improve the situation of divorced women, of those who are separated or widows with children and who wish to work? Are the services here adequate?

Mrs. Vaillancourt: Like everywhere else, the day care services are most inadequate. We do have a few public day care centres, a few co-op day care. There is also some baby sitting being done in the family unit. A member of the staff of the CLSC in Chicoutimi now has been put in charge in the last few months of implementing the Quebec policies as far as day care centres are concerned. Maybe Régine could add something.

Mrs. Hamelin-Caron: I talk at length about the day care centres at the regional level and like Marthe says, it is absolutely inadequate. Some thoughts should be given in industries, in businesses and in plants to establish day care centres at the work place.

Mr. Allmand: Very well. Those are all my questions. I would like to thank you for coming here today, for your criticism and your suggestions. Thank you.

Mr. Marceau: The three graces.

Mrs. Vaillancourt: Be careful . . .

Mr. Allmand: I would like to mention also the fact that wherever we go we hear witnesses speak on the status of women and on women in general. A section of our report will definitely be reserved to women at work. Thank you.

We will now hear Mr. Simard representative of the Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau Regional Development Council. Mr. Simard could you introduce the persons who are with you?

[*Texte*]

M. Guy Archambault (président de CRD): Je suis Guy Archambault, président du Conseil régional de développement du Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau, et m'accompagne M. Thomas-Eugène Simard, le directeur général du CRD. Ensuite, il y a M. Jacques Potvin chargé du dossier au Conseil régional de développement. Enfin, il y a M. Charles-Henri Desbiens qui a collaboré à la rédaction du dossier.

Le président: Monsieur Archambault, nous avons ici un mémoire très bien préparé mais, comme je l'ai expliqué au début, nous pourrons l'amender au complet au procès-verbal et compte rendu de la séance d'aujourd'hui. Peut-être pourriez-vous en faire un résumé en notant les parties qui sont les plus importantes.

M. Archambault: Le Conseil en fera également des copies à tous ceux qui vont nous en demander.

Monsieur le président, monsieur le vice-président, messieurs et madame membres du comité, après la formation de ce Comité chargé d'étudier un sujet aussi important que les perspectives d'emploi pour les années 80, le Conseil régional de développement Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau a formé un comité sur ce sujet afin d'élaborer un mémoire pour le compte de notre organisme, mémoire que nous présentons aujourd'hui. C'est M. Jacques Potvin qui en était le responsable au niveau du comité.

Nous aimerions quand même, éventuellement, pouvoir compléter le dossier en y ajoutant certains éléments que nous avons déjà en main mais que nous n'avons pas pu introduire dans notre document. Comme vous avez dit tout à l'heure qu'il serait possible d'ajouter d'ici le premier décembre quelque chose au dossier, nous aimerions nous prévaloir de cette possibilité.

Je voudrais dans un premier temps esquisser les grandes lignes de notre mémoire et laisser le soin à M. Potvin, qui était chargé du dossier, de vous livrer le contenu, ceci à partir d'un résumé que nous avons établi sur le mémoire.

Vous trouverez à la page 2 du mémoire les mandats et objectifs que poursuit le Conseil régional de développement Saguenay-Lac Saint-Jean-Chibougamau, donc je passerai sur cette partie.

Le Conseil régional de développement Saguenay-Lac Saint-Jean-Chibougamau est heureux que votre Comité se soit rendu dans notre région pour prendre connaissance de nos préoccupations sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Le CRD compte parmi ses membres la plupart des municipalités, villes ou villages de la région, des entreprises privées, des associations locales et régionales des syndicats, des institutions d'enseignement, bref, il représente l'ensemble des forces vives majeures de la région administrative 02.

Parmi les nombreuses préoccupations qui ont retenu et retiennent constamment l'attention du CRD, le taux de chômage extrêmement élevé de notre région n'est sûrement pas l'une des moindres. Ainsi le taux officiel de chômage de 12 p. 100 de la région rapporté officiellement en juin dernier est loin d'exprimer le véritable taux de chômage régional. si l'on tient compte du nombre important des personnes qui ne s'inscrivent pas au centre de main-d'œuvre, et de la très grande mobilité de

[*Traduction*]

Mr. Guy Archambault (Chairman of the RDC): My name is Guy Archambault and I am Chairman of the Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau Regional Development Council. I have with me Mr. Thomas-Eugène Simard, general manager of the RDC. Also, Mr. Jacques Potvin responsible for the RDC's brief and finally Mr. Charles-Henri Desbiens who participated in the preparation of the brief.

The Chairman: Mr. Archambault, your brief is very well done. Like I explained at the beginning we will annex it to the minutes and proceedings of today's meeting. Maybe you could summarize it underlining the most important points.

Mr. Archambault: The Council has copies available for those who wish to have one.

Mr. Chairman, Madam, Gentlemen, members of the Committee, after the establishment of this committee whose mandate is to study a matter as important as the employment opportunities for the '80s, the Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau Regional Development Council formed a committee to prepare a brief which we present today. At the committee level Mr. Jacques Potvin was responsible for preparing it.

We would nevertheless eventually like to complete the brief by adding certain elements which we had on hand but which we were unable to include. You mentioned early that it would be possible to add something to the brief before December 1st and we would like to take advantage of that opportunity.

I would like first of all to give you an overview on the brief letting Mr. Potvin give you some explanations from a summary which we have prepared.

You will find on page 2 the terms of references and objectives of the Saguenay-Lac Saint-Jean-Chibougamau Regional Development Council. I will therefore skip that part.

The Saguenay-Lac Saint-Jean-Chibougamau Regional Development Council is pleased that your committee has been able to come to our region to find out what our preoccupations are concerning employment opportunities for the '80s. The RDC membership includes most of the municipalities, cities or towns, businesses, local and regional union associations, teaching institutions, in summary all the major economic institutions of the administrative region 02.

Among the many preoccupations which require our constant attention, the extremely high unemployment rate of the region is certainly not the least. As of last June the regional official unemployment rate is 12 per cent. This is far from being the true unemployment rate in the region however. If we take into consideration the many people who do not bother going to the manpower centres and the mobility of the labour force from one region to another, because of this high unemployment rate,

[*Text*]

la main-d'œuvre d'une région à l'autre, en raison de l'ampleur du chômage, de nombreuses compétences régionales en la matière, estiment que le taux de chômage réel est approximativement de 20 p. 100.

[*Translation*]

experts feel that the real unemployment rate is approximately 20 per cent.

• 1115

Dans le mandat de votre comité, on ne retrouve qu'un élément, soit la pénurie de spécialistes pour les années 80. Par ailleurs, lorsqu'on examine les objectifs de votre Comité, on s'aperçoit qu'ils recouvrent trois nouveaux éléments: premièrement, la découverte des différents emplois pour les années 80; deuxièmement, la quantité de Canadiens dans la population active et aptes au recyclage dans les années 80; et troisièmement, la formation de la main-d'œuvre par rapport aux besoins des nouvelles catégories d'emplois.

There is only one element which we find in the terms of references of your committee: a shortage of highly specialized people for the '80s. However, when one looks at the objectives of the Committee, one sees that they include three new elements: first, the creation of new jobs for the '80s; secondly, the number of active Canadians susceptible for upgrading in the '80s; and thirdly, manpower training to fulfill the needs of new job categories.

S'il est certain que tous les éléments contenus dans votre mandat et dans les objectifs de votre Comité ont des relations très étroites entre eux, il faut admettre toutefois que l'éventail des sujets que chacun d'entre eux recouvre est très vaste et complexe.

While it might be obvious that the different elements which are included in the terms of references and objectives of the Committee are closely related, admitted each one of them include a vast and complex range of subjects.

Quant à l'exposé de notre organisme, il aura ses limites: il ne peut se permettre d'aborder tous et chacun des aspects des divers éléments contenus dans votre mandat et vos objectifs, soit à cause de leur complexité et de leur étendue et également, à cause du court laps de temps qui s'est écoulé entre l'avis du passage de votre Comité dans la région et la comparution de notre organisme devant vous.

We could not deal with all the different aspects of your terms of references and objectives in our brief, because they are too complex and too vast and because we had very little time to prepare ourselves.

Le document que nous allons déposer traite du rôle des programmes de main-d'œuvre dans le développement des ressources humaines, fait l'historique de la formation professionnelle, puis résume les problèmes rencontrés dans la formation de la main-d'œuvre ainsi que les solutions possibles.

Our brief deals with the role of the manpower programs in the development of human resources, the history of professional training and finally summarizes the problems which arise concerning manpower training and suggests possible solutions.

Dans le présent exposé qui se veut bref, on résume les problèmes majeurs et on fait état des solutions possibles. Et je vais laisser cette partie à M. Potvin.

Mr. Potvin will summarize briefly what are those major problems and what solutions are available.

M. Jacques Potvin (directeur général, Commission de formation professionnelle du Saguenay-Lac Saint-Jean): Enumération des principaux problèmes: Absence d'une véritable politique de main-d'œuvre; absence d'une véritable méthode d'estimation des besoins en main-d'œuvre et de la main-d'œuvre; les déficiences dans la formation de la main-d'œuvre, c'est-à-dire que la formation dispensée ne rencontre pas les aspirations des employeurs et des travailleurs, la dévalorisation de l'enseignement professionnel au profit de l'enseignement général, l'enseignement professionnel des adultes est à la remorque de l'enseignement professionnel des jeunes, et il y a d'autres aspects négatifs chez l'employeur, chez certains organismes, chez les syndicats et chez la clientèle.

Mr. Jacques Potvin (General manager, Saguenay-Lac Saint-Jean Professionnal Training Board): The major problems are: lack of a real manpower policy; lack of a real method of evaluating manpower needs and the needs of the labour force; flaws in the manpower training programs, that is the available training programs do not cater to the needs of employers and workers; neglect of professional education in favour of general education; the adult professional education program is based on the professional training programs provided for the young; and there are other negative aspects with which have to deal employers, certains organisations, unions and the clientele.

Et le problème majeur qui nous apparaît, nous, au CRD, être le plus mis en évidence, c'est au niveau de la diffusion du pouvoir décisionnel de former de la main-d'œuvre dans divers organismes à caractère public. Et si vous le permettez, monsieur le président, je voudrais vous reporter à la page 27 de notre rapport, et je pense que dans une couple de minutes, nous pourrions voir en détail cette partie.

The major problem for us at the RDC is the dissemination of the decision taking responsibilities concerning manpower training within public organizations. With your permission, Mr. Chairman, I would like to go one to page 27 of our brief. It will only take a couple of minutes to summarize that section.

[*Texte*]

Alors, nous avons un enregistrement. Je ne sais pas si sur le plan technique c'est possible de l'utiliser.

M. Marceau: Je ne vois pas de problème . . .

M. Potvin: Diffusion du pouvoir décisionnel de former la main-d'œuvre en divers organismes à caractère public:

Comme on l'a mentionné précédemment, il y a 22 ministères qui interviennent de façon décisionnelle, dans la formation de la main-d'œuvre, sans compter tous les autres organismes qui jouent un rôle consultatif.

A titre purement indicatif, nous vous donnons ci-dessous la liste des organismes ou ministères régionaux qui interviennent dans la formation de la main-d'œuvre à temps plein ou à temps partiel ainsi que dans la formation en industrie:

• 1120

—Comité de distribution régional;
—Commission Emploi et Immigration Canada;
—Six Centres Emploi Canada;
—Direction régionale de la main-d'œuvre (Québec);
—Sept Centres de main-d'œuvre du Québec;
—Table régionale;
—Commission de formation professionnelle;
—Répondant régional du ministère de l'Éducation;

—Dix institutions de formation qui relèvent du ministère de l'Éducation du Québec;
—Institut de Tourisme et d'Hôtellerie du Québec;
—Les entreprises;
—Les organismes divers;

Il est compréhensible que cette situation crée une confusion telle que ni le travailleur ni l'employeur ne savent à qui s'adresser lorsqu'il s'agit de parler de formation de main-d'œuvre. Ajoutons également que la diffusion du pouvoir est telle que si tout le monde est responsable, finalement, personne ne l'est.

Face à un tel fouillis administratif, faut-il se surprendre qu'un handicapé physique, qui se déplace en chaise roulante, ait été obligé de se promener entre deux bureaux, l'un fédéral, l'autre provincial, et trois écoles, avant de frapper à la bonne porte pour suivre un cours de dactylo de 60 heures?

Faut-il également se surprendre qu'une jeune fille, désireuse de s'inscrire à un cours à plein temps conduisant à un diplôme de secrétariat général, ait attendu quatre ans avant de se trouver sur les bancs de l'école?

Faut-il se surprendre qu'un travailleur de la construction de Roberval, désireux de s'inscrire à un cours de formation professionnelle à plein temps, se soit retrouvé à Chicoutimi à 7 h 30, par un froid matin de janvier, pour se faire dire qu'il devait s'inscrire à . . . Roberval?

En d'autres termes, le portrait actuel de la situation est le suivant: les prises de décisions sont très lentes, l'administration est trop lourde et coûte excessivement cher. De plus, les employeurs et les travailleurs n'ont plus rien à voir dans le processus de décision.

[*Traduction*]

I know we are being recorded but I wonder if it is technically possible to use the system.

Mr. Marceau: I do not see any problem . . .

Mr. Potvin: Decision taking responsibilities concerning manpower training within public organizations:

As was mentionned earlier, there are 22 departments who intervene in the decision taking process regarding manpower training, that is without taking into consideration other organizations who assume an advisory role.

For indicative purposes only, here is a list of the regional organizations or departments who intervene in full-time and part-time manpower training as well as on the job training in industry:

—Regional Distribution Committee;
—Employment and Immigration Commission Canada;
—Six Canada Manpower Centres;
—Regional Manpower Directorate (Quebec);
—Seven Quebec Manpower Centres;
—Regional Table;
—Professional Training Board;
—Regional Representative of the Department of Education;
—Ten training institutions which answer to the Department of Education;
—L'Institut de Tourisme et d'Hôtellerie du Québec;
—Private enterprises;
—Different organizations;

Understandably such a situation creates confusion to a point were neither the workers nor the employers have any idea to whom they should speak to obtain information concerning manpower training. Finally the dissemination of the decision taking authority is so great that no one is really responsible in the end.

With this administrative mess one should not be surprised at hearing that handicaped person, confined to a wheel chair, had to go from a federal to a provincial office and to three schools before being able to register for a 60 hour typing course.

It is also hardly surprising that a young girl wishing to study full-time to become a secretary had to wait four years before being able to start.

Neither is it surprising to have a construction worker from Roberval, wishing to take a full-time training course, find himself in Chicoutimi at 7:30 a cold January morning to have someone tell him that he had to register at Roberval.

In other words, the decision taking process is very slow, there is too much red tape and the costs are too high. Furthermore, neither the employers nor the workers having anything to say anymore in the decision making process.

[*Text*]

Voilà donc un extrait qui permet d'illustrer d'une façon plus tangible ce problème de diffusion. Nous continuons par des propositions de solutions possibles.

A peu près tous les organismes impliqués dans la formation de la main-d'œuvre, de même que la population en général, formulent des observations critiques, parfois acerbes, la plupart du temps parfaitement justifiées, sur certains aspects particuliers de la formation de la main-d'œuvre. Il serait oiseux de revenir ici sur les problèmes et les solutions susceptibles de les régler.

Toutefois, en fin de compte, si nous revenions sur chacun des problèmes, nous y trouverions un dénominateur commun: *la formation professionnelle est en situation précaire parce qu'elle se retrouve présentement aux prises avec le fonctionnarisme.* Fonctionnarisme fédéral qui a la responsabilité d'évaluer les besoins de formation, de sélection des candidats; fonctionnarisme provincial, qui collabore également à évaluation des besoins de formation, et qui a la responsabilité de satisfaire ces besoins de formation.

Mais, dans tout cela, on a oublié un principe de base: LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, PERSONNE MIEUX QUE LES EMPLOYEURS ET LES TRAVAILLEURS NE LES CONNAISSENT.

Le Conseil régional de développement Saguenay-Lac Saint-Jean-Chibougamau formule donc une solution globale qui fait partie intégrante du modèle de politique de main-d'œuvre précédemment suggéré et que nous rappelons de nouveau en terminant.

On reconnaît qu'il appartient à l'État, en tant qu'autorité, d'élaborer la politique de main-d'œuvre, mais qu'il appartient au marché du travail, employeurs, et travailleurs, en association avec l'État, de voir à l'application et à l'administration de cette politique.

Il ne devrait y avoir qu'un seul interlocuteur, un organisme formé à partir d'un triangle État-employeurs-travailleurs, où la participation employeurs-travailleurs serait paritaire, mais majoritaire quant à celle de l'État. Cet organisme détiendrait les pouvoirs d'appliquer, de gérer et d'administrer toutes et chacune des étapes du processus d'apprentissage, de l'estimation des besoins jusqu'au contrôle de la qualité en passant par la sélection des candidats, des contenus de cours, du choix des formateurs, etc.

• 1125

Cette solution de base nous apparaît un des outils prioritaires et préférentiels à créer incessamment. Cet outil pourrait devenir l'instrument susceptible de régler la plupart des problèmes dénoncés dans la formation professionnelle de la main-d'œuvre.

En conclusion, messieurs les commissaires, le CRD souhaite que le début des années 80 marque une époque où l'on verra la formation de la main-d'œuvre se restructurer et se développer avec une souplesse propre à répondre aux besoins spécifiques du marché du travail et au bénéfice du développement socio-économique de toutes les régions.

Le président: Très bien.

[*Translation*]

This I think illustrates quite well the problem. We then make recommendations as to possible solutions.

Most of the organizations who have anything to do with manpower training, as well as the population in general, have some criticisms, sometimes very strongcriticism, most of the time justified, on some aspect of manpower training. It is pointless to list again the problems and the possible.

However, in the final analysis, if we would take time to list the problems we would find a common denominator: *professional training is in a precarious situation because of the red tape.* This federal red tape or officialdom is responsible for the evaluation of the training needs and the selection of candidates; on the provincial level this officialdom is also responsible for the evaluation of the training needs and for fulfilling those needs.

One basic principle seems to have been forgotten: NO ONE EXCEPT THE EMPLOYERS AND THE WORKERS KNOW WHAT THE REAL NEEDS OF THE LABOUR MARKET ARE.

The Saguenay-Lac Saint-Jean-Chibougamau Regional Development Council recommends therefore a global solution which is an integral part of the manpower policies mentionned earlier and which we mention here again before finishing.

We accept the fact that it is the State's responsability to develop a manpower policy, but it should be left to the labour market, to employers and to workers, in collaboration with the State, to see to the implementation and administration of this policy.

There should be only one organization, a tripartite organization composed of the state, the management and the workers and where the management and the workers, other than participating on an equal basis, would hold the majority of voices in relationship to the state. This organization would have the powers to implement, manage and administer the different stages of the apprenticeship program, from the evaluation of the needs, to the quality control, including candidate selection, costs, contents and choice of teachers.

We believe this solution is fundamental and is one which should be implemented without delay. It could become the most useful instrument for the settling of problems experienced with professional manpower training.

In conclusion, gentlemen, the RDC hopes that the beginning of the '80s will be the beginning of an era where we will see the restructuration and the development of manpower training with more flexibility to fulfill the specific needs of the labour market to the benefit and the social economic development of all regions.

The Chairman: Very well.

[*Texte*]

Premièrement, quelles sont vos relations avec la Société de développement industrielle de Jonquière qui était ici hier soir? Est-ce que ce groupe-là est membre de votre groupe? Est-ce que vous avez les mêmes buts?

M. Thomas-Eugène Simard (directeur général, Conseil régional de développement Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau): L'organisme qui hier s'est présenté devant vous couvre le grand Jonquière, tandis que nous, nous couvrons toute la région administrative 02 qui part du Saguenay jusqu'à Chibougamau. Nous sommes le seul organisme du genre dans la région et nous nous préoccupons de problèmes globaux, comme le transport, de façon générale, sous tous ses aspects.

Le président: Très bien.

Maintenant, selon vous, y a-t-il vraiment pénurie dans les métiers spécialisés, ici, dans la région, et est-ce que vous vous attendez à une pénurie dans les années à venir?

M. Archambault: L'on peut souligner par exemple, qu'au niveau du génie il est net qu'il y aura pénurie éventuellement, dans le temps, et cela je pense que toutes les statistiques qui ont été faites par l'Ordre des ingénieurs du Québec et par d'autres organismes prouvent que c'est le cas. Actuellement il y a des problèmes sur le plan du génie dans l'aéronautique, et également au niveau technique. Donc à tous les paliers, je pense que pour les spécialistes de la fabrication, par exemple, d'avions entre autres—, ou dans d'autres aspects de la fabrication . . . On a plusieurs PME dans la région qui œuvrent sur la fabrication mécanique, et qui pourront avoir probablement dans l'avenir des problèmes en ce qui concerne les diplômés des différents secteurs, universitaire, cégepien ou secondaire. Au niveau des cols bleus aussi bien que des techniciens, aussi bien que des ingénieurs . . . .

Le président: Pour ces questions, est-ce que vous êtes en consultations fréquentes avec les autoriés d'enseignement de la région, le CEGEP, l'Université du Québec, etc . . .

M. Archambault: Moi-même je suis professeur au département des Sciences appliquées de l'Université du Québec à Chicoutimi, et on a des relations continues avec les CEGEP et les secondaires pour essayer d'amener des étudiants vers les secteurs où il pourrait y avoir pénurie dans l'avenir. C'est un problème assez difficile, et je pense qu'il a été fait mention dans les mémoires antérieurs de la difficulté qu'il y a, par exemple dans le mémoire du CEGEP de Jonquière, de la difficulté qu'il y a d'amener des étudiants dans le secteur des sciences appliquées ou des sciences pures. Les étudiants sont plutôt réticents aux mathématiques ou à d'autres spécialités.

Le président: Si je comprends bien, les salaires sont assez bons dans ce secteur-là?

M. Archambault: Les salaires y sont très bons en général.

• 1130

Le président: Avez-vous un comité ou avez-vous des personnes travaillant à plein temps pour chercher des industries pour la région? Avez-vous un comité qui sort d'ici pour chercher des industries et si oui, quels types d'industries croyez-vous seraient les mieux adaptés pour développer l'économie ici?

[*Traduction*]

What is your relationship with the Jonquière Industrial Development Society which testified last night? Is that group a member of your organization? Do you have the same goals?

Mr. Thomas-Eugène Simard (General manager, Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau Regional Development Council): The organization which was here last night represents the whole of the Jonquière community. We cover the whole 02 administrative region which includes the Saguenay and Chibougamau. We are the only organization of this type in the region and we deal with global problems, such as all aspects of transportation, in a general way.

The Chairman: Very well.

Now, do you think that there is really a shortage of highly skilled workers in the region and do you think that there will be a shortage in the years to come?

Mr. Archambault: We can say for example that in engineering there definitely will be a shortage and I believe all statistics which have been compiled by the Order of engineers of the Province of Quebec and by other organizations will confirm this. Presently there are difficulties in the engineering field of the aerospace industry and at the technical level as well. There are several small and medium-sized business in the region who specialize in the manufacturing of planes. They will probably experience difficulties in the future with the recruting of university, CEGEP and secondary school graduates. This is also true for blue collar workers, technicians and engineers.

The Chairman: In this regard, do you have any consultation with the regional teaching authorities such as the CEGEP, the Université du Québec, and so long?

Mr. Archambault: I am a teacher with a applied sciences department at the Université du Québec in Chicoutimi and we keep in contact with the CEGEP and the secondary school to try to encourage students to study in those fields where there might be shortages in the future. This is not an easy task and I believe it has been mentioned in previous briefs, for example by the CEGEP de Jonquière, that it is difficult to bring the students to study in mathematics or in other related subjects.

The Chairman: As I understand salaries are very good in those fields?

Mr. Archambault: In general yes.

The Chairman: Do you have a committee or persons looking, on a full-time basis, for industries which might be viable in the region? Do you have a committee which goes out to look for those industries and if so what type of industries do you think would be more suitable for the local economy?

[*Text*]

M. Archambault: Le rôle principal, un des rôles du conseil régional de développement, c'est justement de promouvoir le développement économique de la région, donc d'essayer d'amener des industries. Et on peut donner des exemples: actuellement le CRD travaille avec un comité spécial sur une industrie particulière caractéristique de la région ici, c'est l'industrie des minéraux industriels et des matériaux de construction. Donc ce secteur-là, actuellement, pourrait, selon nous, connaître des développements et il y faudra de la main-d'œuvre. On fera la même chose dans différents secteurs qui sont caractéristiques de notre région. Le CRD, par exemple, a fait un effort considérable pour essayer d'avoir la possibilité de développer dans la région des PME rattachées à la transformation de l'aluminium. Et cela est un effort considérable de notre part pour essayer de voir s'il n'y a pas des possibilités de ce côté-là. Maintenant, il y a des problèmes qui se posent en cours de route et on va essayer de les surmonter pour arriver à créer ce développement-là.

• 1125

Le président: Maintenant, au gouvernement fédéral, quel ministère, selon vous, est le plus efficace pour la création d'emplois? Est-ce le MEER, par exemple, est-ce la Commission de l'emploi et de l'immigration, la Défense nationale ou Approvisionnements et Services? Je pose cette question parce que, comme M. Marceau l'a dit plusieurs fois, nous dépensons maintenant plus de 700 millions de dollars chaque année pour Emploi et Immigration. Il y avait des critiques partout; on disait que, peut-être, on pourrait utiliser cet argent pour la création d'emplois plutôt que pour le recyclage, etc.

Selon votre expérience ici dans la région, quel ministère est le plus efficace pour la création d'emplois?

M. Archambault: Je vais demander à monsieur Potvin de répondre à la question car il a fait le tour du dossier.

M. Potvin: Je ne m'attendais pas à ce que cette question soit posée. Au niveau de ma perception personnelle, je crois que le MEER, comme vous l'avez dit, semble être le ministère qui favorise le plus le développement économique et qui répond le mieux aux attentes du CRD.

D'autres ministères peuvent également jouer un rôle intéressant, mais je ne serais pas en mesure de répondre.

Le président: Oui, monsieur Simard.

M. Simard: Monsieur le président, vous avez fait allusion tout à l'heure à notre propre main-d'œuvre au Conseil régional de développement.

Je voudrais vous dire que nous comptons six employés à plein temps qui donnent 150 p. 100 d'efficacité. C'est un exemple de fonctionnarisme efficace. Nous avons aussi la collaboration d'universitaires et le meilleur exemple, c'est notre président, M. Guy Archambault qui fait tout cela à titre gratuit.

Nous donnons aussi des contrats à des firmes spécialisées, selon les disciplines. Nous leur donnons des contrats à forfait. On fait cela régulièrement, mais je pense qu'en 1981, nous allons augmenter notre personnel. On est un organisme subventionné par l'OPDQ du gouvernement du Québec. L'OPDQ

[*Translation*]

Mr. Archambault: The principal role of the Regional Development Council is precisely to promote the economic development of the region, to encourage industries to establish themselves in the region. For example the RDC presently works with a special committee on a specific industry in the region the industrial minerals and construction materials industry. For that industry to expand, we need a labour force. We will do the same thing for other industries particular to our region. The RDC for example has made considerable efforts to try to develop the small and medium-sized businesses related to the processing of aluminium. It has taken quite a considerable amount of our time to see if there was not something that could be done. It goes without saying that there are some difficulties but we will try to find a solution so that we can develop this opportunity.

The Chairman: Within the federal government what department do you think is the most efficient as far as job creation is concerned? Would it be DREE for example, or the Employment and Immigration Board, the National Defence or Supplies and Services? I ask this question because as Mr. Marceau has repeated several times, we now spend more than 700 millions dollars each year for employment and immigration programs. There was a lot of criticism, people saying that this money should be used for job creation programs rather than for upgrading and so on.

From your experience here in the region, which department does a better job as far as job creation is concerned?

Mr. Archambault: I will ask Mr. Potvin to answer this question since he is the expert.

Mr. Potvin: I did not think this question would be asked. Personally, I feel that DREE, as you said, is the department which seems most favorable to economic development and which best fulfills the ROC's needs.

Other departments might be playing as interesting a role but I am unable to answer in that regard.

The Chairman: Yes Mr. Simard.

Mr. Simard: Mr. Chairman you talked earlier about our own staff at the Regional Development Council.

I would like to say that the council has a full-time staff of six employees who work at a 150% capacity. It is an example of efficient officialdom. We also have the collaboration of academics. A good example is our president, Mr. Guy Archambault, who gives freely of his time.

We also give out contracts to specialized companies according to the disciplines. The contracts are handed out at a fixed rate. We do this regularly but I think that in 1981 we will have to increase our staff. Our organization is subsidized by the OPDQ of the Quebec government, it is a government organi-

[*Texte*]

est un organisme gouvernemental, mais nous sommes le seul CRD de la province de Québec à aller chercher annuellement $50,000 dans le milieu régional. Nous voulons aller chercher $60,000 au cours de l'année 1981.

Maintenant, je voudrais vous rappelez aussi que notre organisme a été le premier fondé au Québec, en 1945. A cette époque, cela me donne un certain âge pour ne pas dire un âge certain, j'étais administrateur en étant président du syndicat. J'ai laissé le journalisme à la fin de 1970 pour y revenir comme directeur général.

Le président: Une dernière question. Si je comprends bien, votre Conseil recommande la formation sur le tas plutôt que la formation dans les institutions comme priorité ou la formation coopérative où les étudiants passent une période de temps dans l'institution et une autre période de temps sur le tas. Si c'est exact, est-ce que vos membres, les compagnies et les industries, sont prêts à collaborer avec les institutions d'éducation dans un tel système?

M. Potvin: Je pense que l'amorce à une solution, on vous en a déjà donné une tout à l'heure en impliquant le marché du travail, c'est-à-dire les employeurs et les travailleurs, mais l'amorce à une solution nécessite une aide et cette aide, je pense, doit être établie au niveau gouvernemental dans une politique de main-d'œuvre.

Qu'est-ce que nous entendons par une politique de main-d'œuvre? D'une part, vous avez une demande et, d'autre part, vous avez des offres. Si on regarde la demande, eh bien, il y a différents types de politiques qui influencent la demande et je cite à titre d'exemple les politiques financières, les politiques fiscales, les politiques de création d'emplois, les politiques d'investissement. La demande est répartie dans des emplois permanents, des emplois à temps partiel et des emplois occasionnels. Si on va du côté de l'offre, encore là, il y a toute une série de politiques qui l'influencent. Vous avez des politiques d'éducation, des politiques d'assurance-chômage, des politiques d'immigration, des politiques de bien-être, et l'offre est constituée de finissants de niveaux secondaire, collégial et universitaire, de chômeurs, d'assistés sociaux et d'immigrants. Alors, comment peut-on faire le lien entre l'offre et la demande? Eh bien, il nous apparaît à nous que c'est une coordination d'un ensemble d'éléments qui permet d'ajuster la main-d'œuvre disponible pour qu'elle réponde aux attentes du milieu. Il est bien sûr que la formation est un de ces éléments-là, mais il ne faudrait pas oublier qu'il y a également le placement, la qualification, le soutien de l'emploi, l'orientation, le reclassement, la protection de l'emploi et bien d'autres.

• 1130

Dans la situation actuelle, un organisme s'occupe du placement alors que 24 organismes s'occupent de la formation, en tout cas, dans notre région. Pour la qualification, c'est un autre ministère, et souventes fois, ce n'est pas dans le même gouvernement non plus, et ainsi de suite. En fait, une politique de main-d'œuvre, ce serait une forme de cadre où tous les éléments qui y sont inclus auraient une relation étroite les uns avec les autres, ce qui ferait que la personne qui est formée ne serait pas laissée pour compte sur le marché du travail, dans la

[*Traduction*]

zation but we are the only RDC in the province of Quebec which manages to bring in $50,000 at the regional level. We want to reach $60,000 in 1981.

I would like to underline that our organization was the first establishment of its kind in Quebec when it was created in 1945. At that time, and this dates me some, I was the director as well as union president. I left journalism at the end of 1970 to assume to position of general manager.

The Chairman: One last question. As I understand it, your council recommends on the job training rather than institutional or cooperative training where the students spend some time in an institution and some time on the job. If that is so, are your members, the companies and industries, ready to collaborate with the teaching institutions in such system?

Mr. Potvin: I think this question was partly answered earlier when we talked about getting the participation of the labour market, that is the employer and the workers. The beginning of a solution I think will come about with the government's help through a labour policy.

What do we mean by a labour policy? On the one part you have the demand on the other part the supply. If one looks at the supply aspect there are different policies which could have an impact, for example, financial policies, fiscal policies, job creation policies, and investment policies. The demand is distributed among permanent jobs, part-time jobs and term jobs. On the other hand if one looks at the supply aspect there are again a series of policies which have an impact such as education policies, unemployment insurance policies, immigration policies, health and welfare policies. This supply aspect can be met by secondary, CEGEP and university graduates, unemployed workers, welfare recipients and immigrants. Things being what they are what relationship can be established between supply and demand? It boils down to a coordination of different elements which permit an adjustment of the available labour force to answer the needs of the community. It goes without saying that training is one of those elements. One must not forget however that there is also job placement, qualifications, job support, guidance, upgrading, job protection and many others.

In the present situation there is one organization who takes care of the job placement aspects while there are 24 who take care of training, at least in our region. As for qualification, it is another department's responsibility and in many cases a different government. In fact, a manpower policy is a framework where the different elements interact between one and other. This would mean that persons who had just finished a training program, would not be left to fend for themselves in the labour market. There should be some type of integration

[*Text*]

population. A ce moment-là, il devrait y a avoir une suite pour lui permettre de s'intégrer sur le marché du travail, avec possiblement des programmes qui favoriseraient les entreprises qui accepteraient de recevoir de cette main-d'œuvre qui coûte excessivement cher à former.

M. Archambault: J'aimerais compléter par quelque chose qui est en relation directe avec votre question. Quand vous parlez de formation sur le tas ou de formation coopérative, je pense que ce sont tous des éléments qui devront faire partie de cette formation.

Le problème, c'est que les maisons d'éducation ou les institutions éducatives sont aux prises avec des programmes bien définis. Mais il existe déjà des relations, on l'a vu tout à l'heure dans l'exposé du CEGEP de Jonquière, entre les maisons d'enseignement et l'industrie elle-même. Là, on peut parler déjà de coopération entre deux éléments. Mais cette possibilité-là, transposée au niveau d'emplois à venir, c'est-à-dire de personnes qui ne sont pas encore sur le marché du travail ou qui le sont et qui veulent se reformer, devient beaucoup plus difficile. Pour moi, cela fait partie d'un ensemble qui serait la politique de main-d'œuvre du gouvernement.

Le président: Très bien.

Monsieur Marceau.

M. Marceau: Merci, monsieur le président. Comment envisagez-vous votre rôle en tant qu'organisme intermédiaire dans l'élaboration de futures politiques gouvernementales en matières d'emploi? En d'autres mots, est-ce que vous estimez que vous avez besoin de plus d'autonomie? Est-ce que vous estimez que plus d'autonomie pourrait être bénéfique aux populations ou si vous estimez que, nécessairement, vous devez avoir une relation très étroite avec les différents paliers de gouvernement? Autrement dit, où vous situez-vous et est-ce que votre organisme devrait jouer un rôle plus grand dans le règlement de ces problèmes d'emploi durant les années 80?

M. Archambault: Comme avant, je pense qu'au point de vue de la région nous avons une autonomie relativement grande. Je pense qu'il y a des éléments qui ont été cités tout à l'heure dans d'autres mémoires, entre autres, la primauté régionale. Je ne sais pas si on y a fait allusion, mais dans notre mémoire, on en parle. La primauté régionale devrait être l'objectif des politiques de façon à ce qu'on ne se perde pas dans l'ensemble du Québec et du Canada. Je pense que c'est un élément qui est primordial dans le développement des politiques futures au niveau de la main-d'œuvre, surtout pour éviter les diffusions de pouvoir qu'on rencontre à l'heure actuelle.

En ce qui concerne notre place, je pense que nous, on est une plaque tournante au point de vue de l'ensemble régional. On va s'efforcer d'améliorer la situation en intervenant auprès des gouvernements. On ne peut cependant pas être à la solde d'aucun gouvernement. On peut faire des suggestions aux gouvernements, leur dire que telle ou telle chose devrait être corrigée afin d'améliorer la situation et de développer des politiques dans ce sens-là.

M. Marceau: M. Simard a peut-être un commentaire à ajouter avec sa longue expérience dans ce domaine-là.

[*Translation*]

program with possibly incentives for businesses which would hire those persons whose training is very expensive.

Mr. Archambault: I would like to end with something directly related to your question. When you talk of on the job training or of cooperative training, I think those are all elements which should be included in any type of training program.

The problem is that the teaching institutions have to comply with very specific programs. But there already exists some type of relationship as was mentioned earlier by the representative for The CEGEP de Jonquière, between the teaching institutions and industry. In that case we can already say that there is some cooperation between two elements. This is much more difficult when one thinks in terms of future jobs, that is jobs which would be had by people who are not yet on the labour force or who are working but who wish to upgrade their skills. I believe this should be part of a global government manpower policy.

The Chairman: Very well.

Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Thank you Mr. Chairman. How do you see your role as an intermediate organization in the development of future government employment policies? In other words, do you feel that you need to be more independent? Do you feel that more independence would be to the benefit of the population or would you rather have a very close relationship between the different government levels? What I mean is do you think your organization should have a greater say in the resolution of job related problems in the '80s?

Mr. Archambault: As I have already mentioned, I believe that on a regional basis we are relatively independent. I believe some elements have already been mentioned in other briefs, for example, regional priority, which we also mention in our brief. It should be included as one of the objectives of the policy so that we can retain our identity within Quebec and within Canada. It is absolutely necessary in the development of future manpower policies mainly to prevent too great a decentralization of the authority as it is presently the case.

As far as our role is concerned, I would qualify it as a type of turntable in the region. We will try to improve the situation by lobbying at the government level. We cannot however be dependent towards any government. We can make suggestions, tell them what particular situation needs to be corrected and in that end what particular policy must be implemented.

Mr. Marceau: Maybe Mr. Simard would like to add something since he has had a long experience in that field.

[*Texte*]

M. Simard: Nous sommes un organisme accrédité par l'Office de planification et de développement du Québec. Il s'agit d'un organisme gouvernemental; l'OPDQ délégue un directeur régional et, depuis quelque temps, je ne sais pas si je devrais le dire, vous semblez imiter dangereusement l'OPDQ en installant des bureaux dans les régions. Vous ne faites pas tellement de publicité, cependant. Ce n'est pas à moi d'en faire pour vous. Disons que le journalisme mène à tout pourvu qu'on en sorte. Il en est sorti de grands hommes qu'il n'est pas nécessaire d'identifier.

M. Marceau: De fait, là, vous parlez du rôle que vous jouez vis-à-vis du gouvernement provincial, mais j'aimerais savoir si vous estimez que l'autorité fédérale, le Parlement fédéral, ne parlons pas du gouvernement, l'autorité fédérale utilise suffisamment vos services et vos expertises et s'il n'y aurait pas lieu d'améliorer la collaboration et le dialogue avec les autorités fédérales, cela au risque d'avoir des répercussions au niveau provincial. Est-ce qu'il n'y a pas véritablement un malaise, sans le situer au niveau d'un parti politique, quels que soient ceux qui sont là? Est-ce qu'on n'a pas trop tendance à vous identifier au gouvernement provincial et à penser que, du côté fédéral, vous ne jouez pas un rôle important, alors que vous en jouez un et qu'on n'utilise pas suffisamment vos ressources?

M. Simard: Disons d'abord que le CRD est un organisme apolitique. Je le suis également. Je n'ai jamais fait de politique. Probablement, comme je le disais tout à l'heure, que le journalisme mène à tout pour ou qu'on en sorte, parfois pour aller en politique. Probablement que je n'étais pas assez brillant pour cela. Je ne peux pas dire que ceux qui sont là ne sont pas brillants.

Il reste que le CRD est un organisme consultatif de concertation, et de pression à l'occasion. On se bat parfois pour des dossiers. Je vous donne un exemple. Pour Donohue à Saint-Félicien, vous avez contribué 30 millins de dollars. On s'est battu pendant 15 ans pour faire déboucher ce dossier-là. Nous reconnaissons tous les gouvernements supérieurs, du municipal en montant, et il n'est pas question aujourd'hui que je vous indique mes préférences et mon choix.

M. Archambault: Peut-être pourrais-je compléter. Je pense qu'on a un certain nombre de priorités au CRD et on est en contact avec le gouvernement qui est responsable de telles ou telles données. Par exemple, quand on parle de la situation du transport, il y a une partie qui est du domaine du gouvernement fédéral et, à ce moment-là on va s'en occuper avec le gouvernement fédéral. Pour l'autre partie qui est du domaine du gouvernement provincial, ce sera la même chose.

Je pense que la prière qu'on pourrait vous adresser, serait celle de vous entendre quant à la question des diffusions de pouvoir. Je pense que c'est là que tout le problème se situe. Si on avait une harmonisation à l'intérieur de ces éléments-là, on pourrait arriver à une situation plus intéressante pour nous. Ce qui nous préoccupe davantage, c'est le travailleur dans la région, c'est la situation de la région.

[*Traduction*]

Mr. Simard: Our organization has been approved by the Office de planification et de développement du Québec which is a government organization. The OPDQ delegates a regional director. I don't know if I should say this, but for some time now you have been somewhat playing with fire by opening offices in the regions. However there is not too much publicity and I don't think I should do it for you. Let's just say that journalism opens many doors as long as one gets out of it. Great men that I need not identify have practiced it.

Mr. Marceau: What you are talking about is the role that you are playing at the provincial level. What I would like to know is if you think the federal parliament, we'll leave the government out of this, uses your services and your experience enough. Is there room for improvement in the collaboration and dialogue which go on with the federal authorities to the risk of having negative repercussions at the provincial level? Is'nt there some ill feeling here without wanting to mention any political party? Is'nt the tendency to identify you with the provincial government? As far as the federal is concerned you are not playing an important role or in fact you do have an important role but that your resources are not being used adequately.

Mr. Simard: First of all, the RDC is a non-political organization. I am also apolitical. I have never been active in politics. Like I said earlier: Journalism opens all doors as long as one gets out of it. In certain cases to enter the political arena. I was probably not bright enough. I am not saying that those who are there are bright.

In any case the RDC is an advisory organization who at times exerts some pressure. We sometime decide to handle specific cases. For example there is Donohue and St-Félicien where you have contributed 30 million dollars. We had to wait 15 years to get any result. We deal with all levels of governments from the municipal up and I am certainly not going to indicate my preferences or my choice today.

Mr. Archambault: I would like to add one last thing. I think the RDC has a certain number of priorities and we keep in contact with the governement which is responsible for the data that we need on specific matters. For example, when we speak of the transportation situation there is one aspect which falls under federal jurisdiction and in such a case we deal with the federal government. On another aspect which falls under provincial jurisdiction we then deal with the provincial government.

If there is one request that we could put to you I think it would be that you come to an understanding concerning the power distribution. I think that is where the whole problem lies. If there would only be some type of harmony things would be much more interesting as far as we are concerned. Our main preoccupation is the regional worker, the situation at the regional level.

[*Text*]

• 1140

M. Marceau: La question fondamentale à laquelle je voulais en venir est très claire. Moi, j'estime que les gouvernements sont trop interventionnistes dans tous les domaines. On ne laisse pas assez aux entreprises privées, aux corps intermédiaires les responsabilités dont ils pourraient s'acquitter avec probablement plus de compétence et d'efficacité. Il me semble qu'au lieu de donner aux autorités gouvernementales le mandat d'établir des politiques, on devrait faire appel à des organismes comme les vôtres qui existent dans les milieux, qui ont des ressources et qui pourraient acheminer vers les autorités des études complètes reposant sur des besoins régionaux. J'estime que nos politiques sont trop nationales, sont trop «à travers le Canada» et ne tiennent pas compte des implications du milieu.

Vous nous faites une suggestion, vous parlez d'une collaboration de l'État, de l'emloyeur et du travailleur, mais est-ce qu'on ne pourrait pas aller plus en détail dans une région comme la vôtre et utiliser davantage vos organismes comme moyen de ressources pour l'élaboration de politiques nationales?

M. Archambault: En ce qui concerne l'élaboration, c'est clair, mais il ne faut pas oublier non plus le mandat principal du Conseil régional de développement qui est un mandat consultatif et de concertation. Donc, on ne peut pas assumer un mandat qui nous viendrait d'un autre organisme et dire que cela deviendrait le mandat du CRD. On a un mandat dans notre charte et on doit s'en tenir à ce mandat-là.

Le président: Oui, monsieur Potvin.

M. Potvin: Je pourrais peut-être ajouter quelque chose. Hier, nous avons eu l'occasion de vivre une autre commission, une commission provinciale et, effectivement, ce qui a ressorti comme problème majeur, c'est un problème de leadership. Le milieu peut se prendre en charge, cela va de soi, nous sommes d'accord avec vous. Cependant, lorsque vient le temps d'appliquer les recommandations qui sont émises par le milieu, nous entrons dans le chapelet des organismes avec chacun leur partie de responsabilité et il s'agit à ce moment-là qu'un organisme ne veuille pas adhérer à ces idées-là et on se ramasse encore dans une impasse.

M. Marceau: C'est le sens de votre message.

Maintenant, vous parlez dans votre mémoire de déficience dans la formation. Pourriez-vous me dire, monsieur Potvin, puisque vous êtes dans ce domaine-là, ce que vous entendez par déficience dans la formation?

M. Potvin: Il faudrait peut-être, pour répondre à votre question, monsieur Marceau, faire un bref historique de la situation depuis peut-être avant 1955, alors qu'effectivement, il se faisait de la formation professionnelle, tout au moins aux niveaux secondaire et collégial, c'est-à-dire ce qu'on entend aujourd'hui par niveaux secondaire et collégial parce que dans le temps, cela ne s'appelait pas ainsi. La main-d'œuvre était préparée par un réseau d'enseignement spécialisé et également par un réseau de centres d'apprentissage.

Au début des années 60, avec la révolution tranquille, le gouvernement du temps a décidé de faire faire dans un premier

[*Translation*]

Mr. Marceau: The fundamental question to which I wanted to address myself is very clear. I believe governments are too interventionists in all sectors. The private sector and the intermediate organizations do not have the mandate to deal with questions which I think would be better dealt with at that level. Instead of leaving the development of politics to the government authorities, I think it should be left to organizations like yours who work at the regional level, which have the resources and which could forward to the right authorities comprenhensive studies on regional needs. Our policies are too nationalistic. They are implemented on a Canada wide basis without taking into consideration the regional needs.

In one of your suggestions you speak of the State-management-worker relationship. Don't you think we could go into more details concerning a region like yours by using organizations such as yours to a greater extent for the development of national policies?

Mr. Archambault: As far as the development of policies is concerned, it's obvious, but we must not forget what the mandate of the regional development council is: to advise and to discuss. We cannot therefore assume a mandate which would come from another organization and adopt it as our mandate. We must stick to the mandate which is determined in our by-laws.

The Chairman: Yes, Mr. Potvin.

Mr. Potvin: I might add that yesterday we had the opportunity to speak before another committee, a provincial committee, and the major problem which was voiced was a leadership problem. We agree with you that the community can take care of itself, it goes without saying. However, when the time comes to implement the recommendations made at the regional level, we have to consider the multitude of organizations each with different responsibilities and all that you need for an impasse is for one of those organizations to refuse to implement the recommendations.

Mr. Marceau: That is what you mean.

Now, you speak in your brief of the deficiencies in the training programs. What do you mean by this Mr. Potvin, since you are in that field?

Mr. Potvin: To answer your question Mr. Marceau it might be necessary to explain briefly the situation which exists since before 1955 when in fact there was some professionnal training going on, at least at the secondary and CEGEP levels or what at that time were the secondary and CEGEP levels. The labour force was being trained within a specialized training system and within an apprenticeship system.

At the beginning of the '60s with the Quiet Revolution, the government of the time decided as a first step to undertake a

[*Texte*]

temps une étude sur l'enseignement professionnel. M. Tremblay, je pense qu'il est au niveau gouvernemental fédéral actuellement, Arthur Tremblay, précisément, a fait un raport très détaillé qui développait l'aspect humain dans la formation professionnelle. Dans la même période, le même gouvernement a révisé ses positions et a mentionné qu'il envisageait de faire une réforme globale de l'enseignement en général au Québec, y compris la formation professionnelle. La Commission Parent a alors recommandé que l'enseignement professionnel soit intégré à l'ensemble de la formation, incluant la formation générale professionnelle et cela, à tous les niveaux, secondaire, collégial et universitaire.

Quinze ou même vingt ans après, on se rend compte aujourd'hui que la formation professionnelle qu'on faisait avant s'est diluée dans l'ensemble. On a sacrifié la qualité pour la quantité, et aujourd'hui, eh bien c'est à grands cris que la population ou les employeurs en tout cas nous mentionnent que les finissants des niveaux secondaire, collégial et évidemment du niveau universitaire où je m'y connais moins, ne répondent pas.

• 1145

Alors, il faudrait peut-être penser à revenir à des formules où le milieu, c'est-à-dire les travailleurs et les employeurs, soit impliqué. Et ici je voudrais faire une distinction entre l'enseignement régulier et l'enseignement des adultes. Parce que souvent le recyclage de la main-d'œuvre se fait dans le cadre de l'éducation des adultes.

L'enseignement régulier, comme l'ont mentionné précédemment les deux organismes qui nous ont précédés, est un peu pas mal «gelé dans le béton», parce que toute une structure administrative est en place et même les programmes sont élaborés, pas par le milieu, mais par des spécialistes aux niveaux gouvernementaux. Et lorsque vient le temps d'appliquer ces programmes-là dans nos régions, eh bien c'est tout à fait inapproprié.

L'enseignement des adultes qui date d'environ 15 ans, d'entre 15 et 20 ans, s'était inspiré fortement des programmes et des régimes pédagogiques, voire de tout l'ensemble du système scolaire régulier et on a transféré tout ça à quelques adaptations près aux adultes. Or, nous croyons qu'il serait absolument essentiel de faire une distinction marquée en termes de services aux adultes par rapport à ceux aux jeunes. Et ici il faudrait peut-être penser que le gros problème de l'enseignement régulier c'est la certification car c'est le seul moyen qu'ont les entreprises pour apprécier la main-d'œuvre qui vient les voir. On se base donc soit sur un certificat, soit sur un diplôme. D'après nous, ce mode de certification devrait être différent pour les adultes. On devrait opérer en termes d'unité-action par rapport au marché du travail, ou encore en termes

[*Traduction*]

study on professional teaching. Mr. Tremblay, who I believe is presently working at the federal level, Mr. Arthur Tremblay to be precise, prepared a comprehensive report on the human aspect of professional training. Then, that same government revised its policies and indicated that it was planning to revise the whole education system in Quebec, professional training included. The Parent Commission then recommended that professional teaching be integrated in the general training system including professional general training at all levels, secondary, CEGEP and university.

Now, 15 or even 20 years later, we realize that the professional training as it was done before as been diluted in the education system as a whole. It was quantity to the detriment of quality. Today, the population or the employers with great cries tell us that the secondary, CEGEP and obviously university graduates, even though in this latter case I am really unable to say, are not up to standards.

Therefore, it might be worthwhile to return to formulas where the regions, that is the workers and employers, are involved. Here I would like to make a distinction between regular education and adult education, since very often the upgrading of the labour force is done through continuing education.

Regular education, as the two previous organizations indicated, is quite inflexible because of the existing administrative framework. The regions do not have any say in the development of their programs. This is done by government experts. Consequently when the time comes for the implementation at the regional level they are quite inadequate.

Adult education which dates back 15 or 20 years was strongly inspired by the then existing pedagogical programs and systems, in fact by the regular school system as a whole, and was directly transferred to the adult education system with very few modifications. We feel that it is absolutely essential to establish a definite distinction between the services available to adult and those available to the young. Here I might add that the major problem with regular education is with the certification since that is the only mean available to the employers to assess those who seek employment. The assessment is based either on a certificate or a diploma. We think that the adult certification system should be different. The system should operate in terms of action-unit in relation to the labour market or in terms of skills for those

[*Text*]

de compétence pour telle personne qui a eu des expériences à différents endroits, eh bien, cela devrait être apprécié au même titre que les diplômes universitaires ou les certificats que l'on trouve aujourd'hui.

M. Marceau: Ce que vous suggérez devrait-il impliquer des changements à travers tout le Canada, ou une adaptation de nos politiques nationales au niveau des provinces ou au niveau du Québec en particulier?

M. Potvin: Je profite de l'occasion puisque vous parlez du Canada, et du Québec pour dire que le rapport que nous avons présenté est écrit dans une optique régionale. Il va de soit que nos idées peuvent s'appliquer soit au niveau de la province, soit au niveau du pays. Maintenant, je ne suis pas en mesure de faire d'autres commentaires à ce sujet.

M. Marceau: Ma dernière question. Est-ce que vous estimez que les statistiques au niveau national ou régional sont suffisantes pour permettre aux jeunes de s'orienter vers certaines professions ou certaines emplois? Est-ce qu'il n'y a pas une lacune de la part du fédéral au niveau des statistiques générales pour permettre à ceux qui le veulent d'aller chercher un emploi à l'échelle du Canada, des statistiques provinciales pour ceux qui veulent rester dans le Québec, et des statistiques locales pour ceux qui veulent vivre dans la région? Est-ce que vous estimez qu'il n'y aurait pas quelque chose à faire du côté fédéral pour répondre aux besoins, parce que dans certains domaines il y a surabondance et dans d'autres domaines, il y a pénurie, donc il y a certainement une lacune quelque part? Est-ce que des statistiques couvrent celles que je viens de décrire pourraient être utiles, à votre sens?

M. Potvin: Oui monsieur Marceau, il arrive que la structure, l'information et les données requises pour aider non seulement les jeunes, mais également les adultes à se diriger dans des spécialités où il y a pénurie sont inexistantes, sont inadéquates et ne répondent absolument pas à nos attentes dans le cadre d'une planification adéquate. Évidemment, on travaille sur le plan régional, on fait depuis deux ans ce qu'on appelle un fichier régional des entreprises. Maintenant, ceci c'est seulement du côté des entreprises. Du côté de la main-d'œuvre on n'a aucune donnée qui nous permette de remplir un mandat comme celui que vous avez.

M. Marceau: Merci.

M. Archambault: Je voudrais peut-être compléter pour la question universitaire, parce que c'est un secteur qui est un peu à part du secteur des cégeps et du secteur secondaire. L'université, quand même, a essayé de s'ancrer dans la région, c'est-à-dire, a développé des programmes qui sont en relation avec la région, et ceci dans tous les domaines, dans tous les secteurs. Même une bonne partie de la recherche à l'université a trait à des problèmes régionaux. Donc, je pense que l'université, elle, a essayé d'avoir une pensée régionale et de faire de la promotion à l'intérieur de ce secteur-là. Ce qui est peut-être plus difficile à ce moment-là pour les autres organismes d'éducation qui eux, ont des attaches ou des liens plus étroits avec le ministère de l'Éducation.

[*Translation*]

with experience. In the latter case the experience should be on the same footing as the university diploma or certificate.

Mr. Marceau: Do you suggest that changes should be implemented across Canada or that our national policy should be adapted to the provincial level and in particular to Quebec's needs?

Mr. Potvin: Since we're on the subject of Canada and Quebec I take this opportunity to say that our brief was written with the regions in mind. It goes without saying that our suggestions can be implemented at the provincial level as well as at the national level, that's all I can say.

Mr. Marceau: One last question. Do you feel that the data which is available at the national or regional levels is adequate to permit the young to choose their professions or jobs? Is there a deficiency on the part of the federal government as far as data is concerned which would permit those seeking employment across Canada to determine if the jobs exist or for that matter at the provincial level or at the local level for those who are seeking employment in the region? Should not the federal government be more involved since there is an over-abundance of skills in certain fields and shortages in others? There is definitely a deficiency somewhere. Would such data be useful?

Mr. Potvin: Yes, Mr. Marceau, there are occasions where the framework, the information and the data required to help not only the young but the adults to choose a skill where there are no shortage, are inexistant, inadequate or do not fulfill our hopes. Obviously, we are working at the regional level and two years ago we started what we call a regional businesses file. That is only the business side. As far as manpower is concerned we have absolutely no data which would help us fulfill a mandate such as what you are talking about.

Mr. Marceau: Thank you.

Mr. Archambault: I would like to add one last comment concerning the university sector since that is a sector which is somewhat different from the CEGEP and secondary sectors. I must say that the university as tried to regionalize itself by developing programs which are related to regional needs in all fields and sectors. A good part of the research being done at the university deals with regional problems. I think therefore that the university has tried to adopt itself to the region by regionalizing its publicity. This might be more difficult for other teaching institutions who have a more direct relationship with the Department of Education.

[*Texte*]

• 1150

M. Marceau: Merci.

• 1150

Mr. McDermid: Thank you very much, Mr. Chairman. I have a couple of quick questions. Are Alcan and Abitibi Price members of your organization?

M. Archambault: Oui, monsieur McDermid.

Mr. McDermid: You were the first one to mention aerospace technology or mechanics, that type of thing. Is that required in this area because of the base? Are they short of expertise at the base?

M. Archambault: Non, il n'y a pas de... Je citais ceci comme exemple, mais pénurie, non! Au point de vue de la région ici, il n'y a pas de pénurie dans l'«avionnerie», parce qu'il n'y en a pas ici. C'est surtout à Montréal. Mais je rattachais à cela d'autres secteurs qui avaient certaines similarités avec, entre autres, la fabrication mécanique. Je pense qu'ici dans la région on a plusieurs entreprises petites et moyennes, qui œuvrent au niveau de la fabrication mécanique, et qui auront à affronter probablement, à un moment ou à un autre, des problèmes de pénurie, possiblement. C'est pour cela qu'on doit bien situer la région pour ce qu'elle a et avec son potentiel au lieu d'essayer de la coller par exemple avec celles de Montréal ou autres.

• 1150

Mr. McDermid: The main recommendation is the creation of a tripartite organization—government, labour and employers. This has been severely criticised by The Canadian Federation for Independent Business and many unions that have appeared before us, the feeling being that it would be taken over by big business, big government and big unions and leave out the little guy, the small and medium sized businessman who is the backbone of the economy. Have you taken a look at that and that particular objection to the suggestion of a tripartite type of operation? How would you suggest you overcome that?

M. Archambault: Peut-être que M. Potvin pourra compléter par la suite, mais il me semble que si on se place dans une perspective strictement régionale, je pense que ces types de comité-là devraient se retrouver dans chacune des régions du pays et du Québec. Je ne pense pas que les syndicats ou les grandes centrales syndicales vont avoir une mainmise sur la chose, ou encore la grande entreprise... Il faut nécessairement établir des règles de telle façon que ce soit véritablement les syndicats représentant immédiatement les travailleurs qui soient impliqués, comme l'entreprise soit représentative de l'entreprise régionale. Donc à ce moment-là, cela veut dire des représentants de la grande entreprise, mais aussi des PME pour donner aux PME la possibilité de pouvoir avoir une voix assez forte sur ce milieu-là, parce que c'est la caractéristique de notre région.

M. Potvin: Je voudrais peut-être ajouter à cela le volet des petits syndicats. Vous mentionnez la petite entreprise; il y a également des petits syndicats qui doivent être inclus, mais qui

[*Traduction*]

Mr. Marceau: Thank you.

M. McDermid: Merci beaucoup, monsieur le président. J'ai une ou deux brèves questions à poser. Est-ce que l'Alcan et Abitibi Price sont membres de votre organisme?

Mr. Archambault: Yes Mr. McDermid.

M. McDermid: Vous avez été le premier à mentionner la technologie ou l'ingénierie aérospatiale. Est-ce à cause de la base? Y-a-t-il une pénurie de spécialiste?

Mr. Archambault: No it's not a matter of shortage. It was only an example. As far as the region is concerned there is not shortage in aerospace experts. We do not have an aerospace industry. That industry is mostly based in Montreal. I was trying to establish a relationship with other sectors which had some similarity with that industry. I think the region has several small and medium sized businesses which are working in that industry. They will eventualy have to deal with a shortage problem. That is why we must determine the region's potential instead of trying to compare it with Montreal or other centres.

M. McDermid: Votre principale recommandation est la création d'un organisme tripartite constitué du gouvernement, des travailleurs et des employeurs. C'est une recommandation qu'a vivement critiqué la Fédération de l'entreprise indépendante, et d'après de nombreux syndicats qui ont comparu devant nous, ce type d'organisation tomberait sous la tutelle de la grosse entreprise, de l'administration publique et des gros syndicats au détriment de la petite et de la moyenne entreprise, pivots de l'économie, qui seraient évincées. Est-un aspect que vous avez étudié? Quelles solutions pourriez-vous avancer pour éviter ce problème?

Mr. Archambault: Maybe Mr. Potvin could add something but it seems that if we look at it strictly on a regional basis, it seems that such committees should be established in different regions in the country and in Quebec. I do not believe that big unions or big businesses will take over. Of course there will have to be some regulations so that the unions representing the workers would be the ones directly involved, in the same way that businesses should be representative of the regional business community. This means that we will have representatives from big businesses but also from the small and medium-sized businesses. This will be set up in such a way that the small and medium-sized businesses would have a strong voice in view of their importance in the region.

Mr. Potvin: Beside the small businesses there are the small unions which might be included even though they are not

[*Text*]

ne sont pas nécessairement représentatifs. Cela n'est pas pour leur enlever de la valeur, mais je parle en terme de nombre . . .

Notre façon de voir à la mise en application de la recommandation que nous vous avons faites ce serait, à ce moment-là par le truchement des regroupements. Nous avons dans la région des regroupements au niveau de la CSN, de la FTQ, de la FSSA et également d'autres regroupements de l'UPA je pense; et ce serait par ces organismes régionaux-là que le comité pourrait être rejoint. Du côté de la petite entreprise, il y a aussi des associations qui peuvent permettre de regrouper tous les petits entrepreneurs. Dans le domaine de la construction, il y en a deux. Dans le domaine des mines ce sont des entreprises qui sont assez grosses pour être capables d'être rejointes. Et je profite de l'occasion, pour vous répéter, car je l'ai déjà dit tout à l'heure, que ce comité-là serait chargé de faire une banque de données; et lorsque nous avons élaboré cette banque de données-là, nous avons découvert qu'il y avait des pénuries marquées dans le secteur des mines, où depuis quelques années, avec l'augmentation du prix de l'or, eh bien il a une recrudescence marquée.

• 1155

Mr. McDermid: Thank you. In my particular area of the province of Ontario we have a program not unlike what you are proposing here now. There are some 51 regions in Ontario where it is on an experimental basis, and this is the first year they have been operating it but it involves local labour and local manufacturers. They form the committee and actually make recommendations to the provincial and federal governments. One area that I am concerned about in your recommendation is that the educational institutions are not included, whereas they play a very important role in the same type of setup we have in Ontario.

M. Potvin: Cela va de soit que le ministère de l'Éducation, par le truchement des institutions scolaires, se doit de jouer un rôle de tout premier ordre; mais il nous apparaît de prime abord que c'est avant tout le milieu qui doit assumer ce *leadership*, qui doit établir ses besoins, et par la suite, inviter le monde de l'éducation à satisfaire ces besoins-là. Et pas de n'importe quelle façon, comme je l'expliquais tout à l'heure, en faisant appel à des programmes qui sont «coulés dans le béton», mais bien en développant des méthodes, des contenus de cours, et en faisant appel à des spécialistes, vraiment des gens qui connaissent leur matière, même quitte à sacrifier l'aspect pédagogique pour vraiment faire appel aux spécialistes dans la matière à couvrir.

Mr. McDermid: You want it more flexible. It has to be able to change fairly rapidly with the times. Does the educational system here allow for that flexibility right now?

M. Archambault: Je pense qu'actuellement des programmes ont été formés suivant une certaine tradition, et cela fait depuis très longtemps que cette tradition existe; je pense que tout le monde est conscient aujourd'hui, et tous les organismes aussi le sont, je suis ingénieur de formation et je sais que l'Ordre des ingénieurs est très conscient des problèmes qui vont se poser dans l'avenir. On est très conscient également des

[*Translation*]

necessarily representative. I do not want to take anything away from them but we are talking numbers.

The implementation of our recommendations would be possible through the regrouping of the organizations. There already exist some regrouping at the regional level for example the NTU, QFW, SSSA and others of the UPA I believe. Those regional organizations could meet with the tripartite committee. As far as small businesses are concerned, there also exist associations which can regroup them. There are two such associations in the construction industry. The mining industry businesses are big enough to regroup themselves. I take this opportunity to repeat that the tripartite committee would be responsible for the data bank. When this data bank was establish we discovered that there were major shortages in the mining industry where the activity has picked up in the last few years because of gold prices and so on.

M. McDermid: Merci. Là où j'habite en Ontario il existe un programme analogue à celui que vous proposez. L'Ontario est divisé en 51 régions où l'application d'un tel programme se fait à titre d'expérimentation. C'est la première année de l'expérience, à laquelle participe la main-d'œuvre et les manufacturiers de la région. Ils constituent le comité et font des recommandations aux gouvernements provincial et fédéral. Je me demande pourquoi dans votre recommandation vous n'avez pas inclu les institutions d'enseignement qui, comme en Ontario, ont un rôle important à jouer à cet égard.

Mr. Potvin: It goes without saying that the Department of Education through the school boards must play a very important role. On the other hand we believe that the leadership must be assumed by those directly involved who, after determining their priorities, would ask education officials to meet those requirements. This would not be done in a haphazard fashion as I indicated earlier, through inflexible program, but by developing procedures, course contents and asking the help of experts, of people who really know what they are doing, to the extent of sacrificing the pedagogical aspect.

M. McDermid: Vous voulez que ce soit plus flexible. Il faut que le comité puisse évoluer au même rythme que l'époque. Cette flexibilité existe-t-elle présentement au sein du système d'éducation?

Mr. Archambault: I believe that the present programs have been developed according to a tradition which goes back many years. Every one is aware today, and this include organizations such as the Order of Engineers of which I am a member, of the problems which will have to face in the future. We are also quite aware of the regional problems which are susceptible to surface. For example, it is quite possible to develop a program

[*Texte*]

problèmes locaux qui peuvent se poser. Par exemple, on peut élaborer un programme à un moment donné, et former une main-d'œuvre nécessaire dans un secteur, puis ensuite abandonner le programme au moment où les conditions sont remplies. Mais c'est une flexibilité que les organismes d'éducation auront dans l'avenir, sûrement.

M. McDermid: *Fine, thank you.* Merci.

Le président: Merci monsieur Archambault, monsieur Simard et monsieur Potvin pour votre mémoire qui est très bien présenté et complet.

M. Marceau: Et si vous avez d'autres commentaires à nous faire parvenir vous n'avez qu'à le faire par écrit, nous aurons à présenter notre rapport d'ici environ deux ou trois mois; alors, si jamais vous estimez que cela peut être complété, vous pourrez le faire. Merci pour votre excellente présentation.

Le président: Maintenant, la Fédération des Syndicats du secteur aluminium Inc.

• 1200

M. Lévis Desgagné (président, Fédération des Syndicats du secteur aluminium Inc.): Je vais lire le mémoire au complet, cela va prendre environ 15 minutes.

Le président: Il est très bref?

M. Desgagné: Oui.

Nous sommes heureux de participer aux audiences publiques convoquées par votre groupe de travail. Si cette humble participation peut apporter certains éléments positifs pouvant aider à trouver des solutions aux différents problèmes de main-d'œuvre, (emplois, chômage, etc.), eh bien tant mieux! Et c'est ce que nous souhaitons de tout cœur.

Il serait bon de préciser au départ que la F.S.S.A., organisation que nous représentons, œuvre tout spécialement dans cette grande entreprise manufacturière qu'est la multinationale *Alcan*, et nos effectifs totalisent environ 9,000 membres. Notre fédération n'est affiliée à aucune centrale ouvrière et a été fondée en 1972. A part les travailleurs d'*Alcan*, nous comptons dans nos rangs d'autres travailleurs provenant d'entreprises de secteurs connexes à l'aluminium à qui la multinationale *Alcan* octroie des sous-contrats.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, nous aimerions préciser que le contenu de ce rapport ne traitera pas des pénuries et des besoins de main-d'œuvre que nous pouvons connaître présentement, ou de celles que nous connaîtrons dans les années 1980. Nous avons préféré laisser cette partie aux employeurs qui, eux, sont pas mal plus au courant de leurs besoins futurs, suite à une planification qu'ils se doivent d'exercer. Nous traiterons plutôt des investissements faits par *Alcan* dans le secteur qui est le nôtre et de L'IMPACT qu'ont ces investissements sur la main-d'œuvre, nous traiterons également des changements technologiques, organisationnels et de méthodes de travail, AUTOMATION que la multinationale pratique sur une grosse échelle, et des effets qu'ont ces changements sur les travailleurs existants et sur les perspectives d'emploi des années à venir. Pour terminer, nous traiterons des programmes de formation de la main-d'œuvre qui existent, que ce soit dans l'industrie ou ailleurs, des faiblesses de ces programmes, les

[*Traduction*]

to train the necessary manpower for a particular industry and then to abandon the program just when all three requisites have been fulfilled. But hopefully the education system will be more flexible in the future.

Mr. McDermid: Merci. Thank you.

The Chairman: Thank you Mr. Archambault, Mr. Simard and Mr. Potvin for this very well presented and comprehensive brief.

Mr. Marceau: If you have any more comments to add you may to do so in writing since we will not table the report before another two or three months. Thank you very much for your excellent presentation.

The Chairman: We will now hear from the Fédération des syndicats du secteur aluminium Inc.

Mr. Lévis Desgagné (Chairman, Fédération des Syndicats du secteur aluminium Inc.): I will take approximately 15 minutes to read the whole brief.

The Chairman: It is very short.

Mr. Desgagné: Yes.

We are pleased to appear before the Committee. We hope that through our participation we will have helped in a positive way to provide solutions to the different manpower problems (unemployment, jobs and so on).

We should at the outset specify that the FSSA, the organization which we represent, works primarily within the gigantic manufacturing company which is *Alcan*, the multinational, and that our membership is approximately 9,000. Our Federation which was established in 1972 is not affiliated with any labour movement. Beside the workers at *Alcan*, we have in our membership other workers employed by businesses specializing in fields related to aluminium and to which the multinational *Alcan* contracts out.

Before coming to the heart of the matter, we would like to say that our brief does not deal with manpower shortage and needs as we know them or those we can expect in the '80s. We thought employers would be in a better position to deal with those since they have to plan for the future. We deal rather with the different investments made by Alcan in our industry and of the *impact* that these investments have on the labour force. We also talk about the technological and organizational changes as well as the working methods, *automation* which is being adopted on a large scale at Alcan, and all the effects these changes have on the workers and on future employment *opportunities*. Finally, we deal with the existing manpower training programs, either at the industry level or elsewhere, the weaknesses of these programs, the upgrading and reclassification problems that have to face employees affected by automation and those that have been physically disabled, who have

[*Text*]

problèmes de recyclage et de reclassement des employés affectés par l'automation et des employés diminués physiquement, qui sont mis à pied pour manque de travail compatible, et qui dans bien des cas ne sont pas remplacés.

Dans ce secteur d'activités que nous connaissons bien, il serait bon de préciser que les investissements fait par *Alcan* pour rénover ses installations existantes, n'ont pas pour effet de créer des emplois mais, au contraire, en font perdre un très grand nombre qui existent déjà. L'implantation de sa nouvelle usine à Ville de la Baie pourra minimiser les emplois perdus dans ses usines existantes mais, en faisant le décompte net, on s'apercevra que le nombre d'emplois perdus excède largement le nombre d'emplois créés par l'implantation de la nouvelle usine. Il ne s'agit pas ici de vouloir bouder le changement puisque celui-ci est facteur de progrès et, pour nous, notre préoccupation première c'est d'abord et avant tout de protéger les employés affectés par ces changements en introduisant des mécanismes dans les conventions collectives qui minimiseront les effets pour les employés concernés, par exemple, par des pré-retraites, maintien de taux, recyclage . . . Mais, au bout de la ligne, les employés affectés qui s'en vont à la pré-retraite ou à la retraite normale ne sont pas remplacés, ce qui empêche de créer des emplois pour ceux qui attendent sur le marché du travail.

L'exemple le plus concret que l'on pourrait citer est l'implantation de la nouvelle usine Lapointe dans le secteur Arvida. Elle a créé environ 50 emplois et elle a amené la fermeture complète du laminoir qui opérait à l'intérieur de son usine Jonquière, (secteur Arvida), faisant perdre du même coup 88 emplois directs dans le complexe de Jonquière, donc un déficit net de 38 emplois directs perdus.

Un autre exemple c'est la fermeture de son usine de soude caustique, toujours au complexe de Jonquière, qui a fait perdre 80 emplois directs. La compagnie a décidé d'acheter ce produit aux États-Unis, prétextant que cette usine ne répondait plus aux normes d'environnement, et qu'un investissement de 2 millions de dollars pour la rénover ne lui permettrait pas d'être concurrentielle sur le marché.

Un autre exemple très récent, c'est l'investissement de 60 millions de dollars qu'Alcan vient d'annoncer pour reconstruire son usine de fluorure déjà existante au complexe de Jonquière. Cette nouvelle usine, qui sera construite à Pont-Arnaud, créera 25 emplois directs et, simultanément, 100 emplois directs disparaîtront par suite de cette nouvelle construction qui prendra la relève de son ancienne usine qui fermera ses portes. Encore là, cet investissement se traduit par une perte nette de 75 emplois directs pour la région Saguenay-Lac-Saint-Jean. Votre Commission de travail devra tenir compte que dans la prochaine décennie environ 1,000 autres emplois directs disparaîtront suite au programme de rénovation que la société Alcan a planifié pour cette période. Ces données se veulent très précises selon les informations dont nous disposons, et nous pouvons dire que les perspectives d'emploi dans le secteur où nous œuvrons, s'annoncent sombres pour les années 1980, à moins que l'on décide au cours des prochaines années de construire un autre La Baie, ce qui pourrait minimiser d'autant cette perte nette d'emplois.

[*Translation*]

been laid off for lack of work compatible with their handicap and who in many cases have not been replaced.

In that industry, which we know very well, we might mention that *Alcan* investments for the renovation of its existing facilities have not had the effect of creating jobs but on the contrary of eliminating many of the existing ones. With the new facilities at Ville de la Baie, *Alcan* will be able to reduce to a minimum the elimination of jobs in its present facilities. The bottom line reveals however that there will be many more jobs eliminated that created when the new facilities become operational. We are definitely not against changes, they are elements of progress. However, the preoccupation foremost in our mind, is the protection of employees affected by these changes by seeking the inclusion in collective agreements of clauses which will minimize the negative effects on all those concerned, for example by providing for pre-retirement, holding rates, upgrading. Nonetheless the fact remains that those who opt for early retirement or who retire at the regular age are not being replaced. Consequently, there are no jobs being created for those who are waiting in the side line.

The most concrete example that we have is the new plant at Lapointe in the Arvida region. Approximately 50 jobs were created but it brought about the closing of the laminating plant which was in operation within the plant in Jonquière (Arvida region) eliminating 88 jobs in the Jonquière complex. A net deficit therefore of 38 jobs.

Another example is the closing of the caustic soda plant in Jonquière. It resulted in the elimination of 80 jobs. The company decided to buy its products in the United States saying that the plant did not comply with environment standards and that an investment of 2 million dollars to renovate it would make it non competitive.

Another very recent example is the 60 million dollar investment which Alcan just made public. This money is to go to the rebuilding of the existing fluoride plant in Jonquière. This new plant which will be built at Pont-Arnaud will create 25 new jobs while simultaneously eliminate 100 others when it will become operational. The other plant will close its doors. Again this investment will result in a net loss of 75 jobs in the Saguenay-Lac-St-Jean region. Your Committee must take into consideration that during the next ten years approximately a thousand more jobs will be eliminated as a result of Alcan's renovation program. This is very accurate data according to our information and we can state that the employment oportunities for the '80s in our industry will be very few, unless the decision is taken within the next few years to build another La Baie, which would help reduce the net loss of jobs.

[*Texte*]

• 1205

Nous ne voulons pas être pessimistes au point de prétendre que toute nouvelle construction d'usine annoncée par Alcan aura les mêmes résultats, mais nous sommes quand même conscients que l'impact, à court et à moyen terme, pourra également avoir des répercussions et des effets négatifs sur les autres installations d'Alcan qui ont vieilli et qui, même modernisées, ne pourront plus produire autant d'aluminium à coût aussi bas que le métal produit par les nouvelles usines à technologie moderne.

Il faudrait se rappeler, en 1976, fin novembre, la fermeture permanente de la salle de cuves 405 à Alma, qui a fait perdre 240 emplois directs dans la Région du Saguenay-Lac-St-Jean. Les raisons invoquées par Alcan, à ce moment-là, étaient que cette salle de cuves ne rencontrait plus les normes gouvernementales sur le plan environnement. Dans ce cas précis, Alcan, plutôt qu'investir pour la rendre conforme aux normes gouvernementales, a préféré la fermer à tout jamais.

Nous pourrions encore citer une foule d'exemples, mais nous croyons que ces quelques faits précis sont suffisants pour vous démontrer les problèmes auxquels nous faisons face et vous faire voir également quelles sont les perspectives d'emploi des années 1980 dans le secteur aluminium, compte tenu des informations dont nous disposons présentement.

Dans le régime où nous vivons et sur un marché de libre concurrence, il en sera toujours ainsi. La théorie de l'entreprise, c'est de maximiser ses profits. Pour atteindre cet objectif et faire des profits nets toujours grandissants année après année, ces multinationales se doivent de produire à un prix de revient qui soit le plus bas possible et qui soit compétitif avec ses concurrents. A notre avis, l'automatisation, la technologie avancée, est un problème vital qui laisse des traces et qui fait beaucoup de victimes. Nous croyons que cette situation de fait et cette réalité devront être prises en considération dans la recherche des solutions pour les perspectives d'emploi des années 1980, puisque non seulement l'automatisation affecte les employés déjà au travail, en nécessitant du recyclage, etc., pour les adapter et familiariser aux exigences nouvelles, mais fait disparaître de nombreux emplois futurs qu'auraient pu combler des verts qui attendent sur le marché du travail et qui sont à la recherche d'un emploi. Ceci, du même coup, se traduit par une augmentation marquée du nombre de sans-emplois.

Maintenant que nous avons brossé un tableau des perspectives d'emploi des années 1980 dans le secteur où nous œuvrons, nous traiterons des problèmes auxquels il faudra s'attaquer et qui sont reliés à la formation, dans l'industrie et ailleurs. Plus avant, nous avons fait état du problème de l'automatisation qui, dans l'aluminium, se pratique sur une grande échelle et qui affecte directement la main-d'œuvre existante, nécessité d'un recyclage, et celle que l'on aurait pu embaucher pour répondre aux besoins futurs.

Il faudrait que le programme de formation dans l'industrie comprenne des cours qui seraient conçus et bâtis en fonction des besoins de l'entreprise. Un exemple que l'on pourrait citer serait le suivant: Si un employé a besoin d'un cours de 15 heures de recyclage dans une discipline donnée par suite d'un

[*Traduction*]

We do not wish to sound pessimistic to the point where each new plant construction announced by Alcan would have the same negative results, but we are nevertheless aware that the impact, on the short and long term basis, would have the same negative effect on older Alcan facilities which, even after some modernization, would be not able to produce as much aluminium at as competitive a price as the metal which is produced by the new plant using a new technology.

We must keep in mind the permanent closing, in November 1976, of the boiler room 405 in Alma which resulted in the elimination of 240 jobs in the Saguenay-Lac-St-Jean region. The reason given by Alcan at that time was that that particular boiler room did no longer meet the environment standards established by the government. In that case, Alcan, instead of trying to comply with the standards by renovating, decided to close it permanently.

There are many more examples which we could mention but we believe that these specific facts are evidence enough of the problems which we have and indicative of the situation as far as employment opportunities for the '80s are concerned in the aluminium industry.

It is a fact of the present system which we live in and of a free competition market. A business must maximize its profits. To attain this goal and to realize greater net profits year after year, these multinationals must produce at the lowest cost price possible. We feel that automation and high technology constitute a real problem which is not without leaving traces and creating many victims. We believe that this fact situation and reality should be taken into consideration in the study of solutions relating to employment opportunities for the '80s for, not only does automation have an impact on the present labour force which has to be upgraded and so on to satisfy the needs of the new technologies, it also eliminates many future jobs which could have been filled by those presently on the labour force and who are looking for a job. It goes without saying that this results in a marked increase in unemployment.

Now that we have outlined the employment opportunities for the '80s in our industry, we go on to the training problems in our industry and elsewhere. We have already mentionned the problems related to automation which, in the aluminium industry, is being implemented on a large scale basis and which has an impact on the present labour force because of the necessary upgrading.

The industrial training program should include courses which would be developed according to business needs. For example, if an employee needs a 15 hour upgrading course in a specific field because of technological changes, this particular employee should not have to follow a 45 hour or more course

[*Text*]

changement technologique apporté à sa tâche, il ne faudrait pas obliger ce même employé à suivre un cours de 45 heures ou plus où, à l'intérieur dudit cours, 15 heures seulement sont reliées directement aux changements apportés à son travail alors que la balance est purement théorique.

Prenons un autre exemple, où un cours de camionneur s'impose suite à des changements apportés à une tâche. Ce même cours, qui se donne à temps partiel, sera dispensé à Québec, à 135 milles de la région Saguenay-Lac-Saint-Jean, ce qui manque totalement de sens pratique pour les usagers qui devraient le suivre.

D'autres cours devraient être fonction des individus qui veulent se former en vue de promotion. Sur ce point précis, nous tenons à vous informer que la Commission Jean, qui a été mise sur pied par le gouvernement du Québec pour enquêter sur les problèmes reliés à la formation des adultes, en a été saisie également.

A notre avis, il faudrait que la recherche soit plus poussée pour connaître plus à fond les besoins de main-d'œuvre. Une fois les besoins identifiés, la planification des cours dispensés ne devrait pas être fonction du chômage, mais devrait être conçue et bâtie afin de répondre aux besoins présents et futurs de main-d'œuvre. Pour ce faire, la planification et la coordination des programmes et cours dispensés devraient se faire conjointement par les Centres de main-d'œuvre du Canada et du Québec. Les gens du milieu qui travaillent sur le terrain, soit la partie syndicale et patronale, devraient participer à l'élaboration de tels programmes. Actuellement, les programmes favorisent la duplication de cours. Chacun fait sa publicité et si l'on a, à titre d'exemple, 90,000 heures de cours représentant un montant de X piastres, les cours doivent se donner, qu'on en ait besoin ou pas. Il faudrait également qu'il y ait un suivi. Prenons par exemple le cas d'un cours de mécanicien diésel qui se serait donné cette année. Ce suivi ou contrôle permettrait de constater que sur vingt individus qui ont suivi le cours, neuf se sont placés alors que onze sont demeurés sans emploi.

• 1210

Actuellement, il y a des cours qui se donnent et qui se poursuivent même si les résultats se sont avérés négatifs, la majorité des finissants étant demeurés sans emploi. Ces mêmes cours se répètent l'année suivante, alors que l'on sait qu'il n'y a pas de besoin sur le marché du travail et que les résultats demeureront négatifs. Ceci est également vrai à l'inverse, où les expériences se sont avérées positives alors que lesdits cours ne se répètent pas l'année suivante. Nous tenons à préciser toutefois qu'à certains niveaux, un contrôle pour connaître le résultat de ceux qui travaillent et de ceux qui ne travaillent pas s'exerce, mais ce n'est pas partout.

Dans un autre ordre d'idées, bien qu'il puisse paraître que cette constatation n'affecte pas les perspectives d'emploi, il y a un problème qui existe en ce sens que les P.M.E. se ramassent très souvent avec la main-d'œuvre la moins qualifiée en raison de leur incapacité de payer des salaires comparables avec la grande entreprise. Ces entreprises de forte taille recrutent donc toute la crème sur le marché du travail ou à l'intérieur même

[*Translation*]

when only 15 hours are directly related to the technological changes and where the balance would be pure theory.

Another example would be a course which a truck driver would have to take as a result of technological changes. The said course, given on a part-time basis, would have to be taken in Quebec, 135 miles from the Saguenay-Lac St-Jean region, which is absolutely unpractical.

Other types of courses should be available for individuals wishing to upgrade their skills in view of a promotion. This specific point has been included in the terms of references of the Jean Commission which has been created by the government of Quebec to inquire into the problems related to adult training.

More research should be done in that field to find out what the real manpower needs are. Once the needs will have been identified, course planning should not be based on unemployment, but on present and future manpower needs. To achieve this objective, the program and course planification and coordination should be done jointly between the Canada and Quebec manpower centres. People in the community, that is union and management, should participate in the development of such programs. As things now stand the programs favour course duplication. Each group has its own publicity program. Let's say that there are 90 000 course hours available representing X amount of money, the courses must be given whether there is a need or not. There should also be a follow-up. Let's take for example the case of a diesel mechanic course which might have been offered this year. A follow-up or control would have revealed that of 20 individuals who took the course, 9 found a job while 11 did not.

There are presently courses being given even though the results have been negative, that is the majority of those who have completed the course have been unable to find a job. The same courses are offered the following year even though it is known that the need is not there and that the results will still be negative. The contrary is also true. In some instances the results have been positive but the courses are not offered the following year. We should specify however that there is a control at certain levels to find out the quality of the work of those who have found a job. However that is not general practice.

In a different connection, while this fact might not have an impact on employment opportunities, nonetheless there is a problem in that very often the small and the medium-sized businesses have to hire less skilled workers being unable to match the salaries offered by large businesses. These large businesses therefore get the cream of the corp either directly from the labour force or from within those small and medium-

[*Texte*]

de ces P.M.E., où cette main-d'œuvre a acquis son expérience, ce qui crée un déséquilibre.

Dans les années 70-71, suite à une mise à pied massive survenue dans les installations d'Alcan en raison d'un manque de commandes et d'un ralentissement du marché, un comité de reclassement a été formé. Il était composé de représentants des Centres de Main-d'œuvre du Canada et de Québec; de représentants de la compagnie Alcan et de représentants syndicaux.

Ce comité a siégé plusieurs mois et a monté un dossier bien étoffé. Le gros problème est survenu lorsque l'on s'est attaqué aux recherches de solutions. Pour reclasser ces employés affectés, il fallait d'abord connaître la mobilité des employés et ensuite connaître les besoins existants dans d'autres entreprises où l'on pourrait reclasser les employés licenciés pour manque de travail.

Sur le premier point, à savoir la mobilité des travailleurs concernés, il n'y a pas eu de problème, mais sur le deuxième point, qui consistait à connaître les besoins d'autres entreprises dans différents secteurs d'activité, c'est là que les problèmes ont commencé.

Nous avons pu déceler que très peu d'employeurs de taille importante faisaient affaire à cette époque avec les centres de main-d'œuvre, tant fédéral que provincial. Encore aujourd'hui, cette situation persiste à ce niveau. Donc, nous n'avions pas les outils nécessaires pour reclasser les travailleurs affectés. Nous avons été dans l'impossibilité de compléter le travail amorcé. Cette lacune importante pourrait être corrigée, si on obligeait les employeurs à passer par les centres de main-d'œuvre pour combler leurs besoins en cette matière. Il est évident que des entreprises comme l'Alcan, qui ont monté leur propre système d'embauche et tout ce qui y est relié, seraient réticentes à cette obligation suggérée par la F.S.S.A., compte tenu du fait qu'elles ne veulent pas se fier aux critères établis par les centres de main-d'œuvre et compte tenu également qu'elles veulent conserver le monopole quant au choix et au recrutement du personnel requis pour combler leurs besoins, le bassin étant très grand en raison de la surabondance de la main-d'œuvre disponible sur le marché du travail.

Qu'il suffise de préciser ici qu'environ 7,000 personnes ont postulé pour obtenir un emploi à sa nouvelle usine La Baie, alors qu'une fois les trois (3) phases terminées, cette nouvelle entreprise procurera du travail à environ 625 employés.

Un autre problème, auquel nous avons fait allusion au tout début et dont nous traiterons brièvement, concerne les employés d'Alcan diminués physiquement qui ne rencontrent plus le profil physique de leur emploi. Seulement aux installations de Jonquière, le secteur Arvida, nous en comptons approximativement mille qui, dans certains cas, jouissent d'un placement sélectif et qui, dans d'autres cas, sont mis à pied pour manque de travail compatible.

Dans le premier cas, il n'y a pas de problème, puisque ces employés reclassifiés sur des tâches compatibles ou autres bénéficient de maintien de taux allant jusqu'à cinq ans.

Mais dans le deuxième cas que les problèmes commencent, puisque nous n'avons aucun moyen pour reclasser ces employés mis à pied pour incapacité physique. Pour les employés de 55

[*Traduction*]

sized businesses where the experience was acquired. This results in an unbalance.

In 1970-71 following Alcan's massive lay-off of employees because of a lack of orders or of a slowdown of the market, a reclassification committee was established. Its members were representatives of the Canada and Quebec manpower centres, Alcan and unions.

The committee held several meetings and compiled a comprehensive file. The major problem came up when the time came to propose solutions. To reclassify the affected employees the committee had first of all to know the employees' degree of mobility and then the needs of businesses where the laid off employees could go to upgrade their skills.

On the first point, that is the degree of mobility of the workers, there was no problem but the second point, finding out the needs of otherbusinesses, was another matter.

We found out at the time that very few employers of any considerable size dealt with manpower centres either federal or provincial. The same situation still exists. We did not have the necessary tools to reclassify the affected workers. It was therefore impossible for us to finish our work. The situation could be corrected if employers were obliged to deal with the manpower centres to fill their needs in this regard. It is obvious that businesses like Alcan which have their own hiring systems would be unwilling the implement this FSSA recommendation since they do not believe in the job requirements developed by the manpower centres. They also want to keep the monopoly that they presently have on the selection and recruiting of their staff in view specially of the abundance of unemployed workers.

It will suffice to say that approximately 7,000 individuals have applied for a job at the new La Baie plant. It is a well known fact however that once the three phases will have been completed, only approximately 625 jobs will be available.

Another problem which we mentioned at the beginning deals with the Alcan employees who have become physically unable to meet the requirements of the jobs. In Jonquière alone there are approximately a thousand who, in certain cases, are able to find selected jobs but others are being laid off because of lack of work compatible with their reduced capacities.

With the first cases there is no problem since the employees concerned are assigned jobs compatible with their reduced capacities at a holding rate for up to five years.

In the latter cases it's another matter. Since there are no means available to upgrade those employees which have been laid off precisely for their reduced capacities. For those 55

[*Text*]

ans d'âge et plus, possédant vingt ans de service, ces derniers peuvent se prévaloir du plan de pré-retraite négocié qui leur accorde un revenu décent. Mais les autres qui ne rencontrent pas les critères d'éligibilité, ce sont des chômeurs qui, après avoir épuisé les prestations d'assurance-chômage, deviennent des assistés sociaux. Nous croyons qu'une façon de remédier à ce problème serait de prévoir, à l'intérieur des programmes qui seront conçus ou par voie de législation, des mécanismes et des règlements qui:

> Obligeraient l'employeur à reclassifier ses employés affectés à l'intérieur de ses usines en leur créant des tâches compatibles, puisque dans la grande majorité des cas, leur incapacité physique est reliée aux prestations de travail fournies à l'employeur au cours des années».

Certains diront que cette responsabilité incombe à la Commission de Santé et Sécurité au Travail, mais dans les cas que nous traitons ici, très peu sont éligibles à recevoir des prestations pour incapacité permanente ou temporaire et, pour les cas qui en reçoivent, les montants reçus sont nettement insuffisants. De toute façon, la compagnie Alcan conteste tous les cas, qu'ils soient justifiés, douteux ou injustifiés. Bref, votre commission de travail devrait se pencher sérieusement sur cette réalité que nous vivons et à laquelle nous devons faire face continuellement, afin de nous donner des outils pour reclasser ces travailleurs qui sont encore capables de travailler tout en admettant qu'ils ne peuvent pas faire n'importe quoi.

• 1215

Nous savons qu'il n'y a pas de formule et de solution miracles, mais ces constatations ajouteront certainement aux données déjà existantes. Même si nous n'avons pas la prétention de vous apprendre quelque chose de nouveau, il serait bon de préciser que les deux longs conflits que nous avons vécus en 1976 et en 1979, qui ont totalisé neuf mois de grève et de lock-out, nous ont démontré que l'économie régionale du Saguenay-Lac St-Jean était fragile. Ils nous ont également permis de constater que lorsque la compagnie Alcan tousse, tout le monde a la grippe. La raison en est bien simple; toute l'économie de la région est axée en premier lieu sur Alcan et, en deuxième lieu sur les compagnies de papier.

Dans notre secteur d'activités, soit l'aluminium, nous croyons qu'un des moyens qui pourraient améliorer les perspectives d'emplois des années 1980 serait d'obliger la multinationale à transformer son métal brut sur place. A ce sujet, les deux niveaux de gouvernement, soit le fédéral et le provincial, devraient se donner la main afin que ce vœu exprimé devienne une réalité, un peu comme cela se passe dans d'autres pays industrialisés.

Les gouvernements devraient s'entendre là-dessus avec Alcan. Cette multinationale devrait faire connaître, à moyen terme, ses intentions et les investissements projetés en matière de transformation pour les années à venir. En définitive, ce serait la même politique et objectifs visés par l'État dans le secteur de l'amiante au Québec. Par cette obligation, Alcan, au lieu d'aller investir ailleurs dans des pays étrangers, devrait investir tout au moins la partie des profits nets réalisés au Canada. Elle ferait lesdits investissements tout spécialement

[*Translation*]

years of age and over having at least 20 years of service there is a pre-retirement plan which provides them with a decent income. But for the others who do not meet the eligibility conditions, they become unemployed and after receiving their last unemployment insurance benefits become welfare cases. A solution would be to provide, within the programs which will be developed or through legislation, a tool which would:

> Oblige the employer to upgrade its employees who have been affected within the plant by creating compatible jobs since in the majority of cases their physical handicap is related to the work they have done for the employer over the years.

Some will say that this is the responsibility of the Commission de santé et de sécurité au travail, but in the cases which we mention here very few are eligible for the permanent or temporary handicap benefits, and those who are the benefits are not enough. In any case Alcan contests all cases whether they are justified, doubtful or unjustified. In short, the Committee should take this situation very seriously, a reality with which we constantly have to live. The committee should recommend means of upgrading workers who are still able to work while admittedly being unable to do certain jobs.

We know that there is no miracle solution but these facts will certainly put some light on the situation. Even though we are aware that we are not teaching you anything new, it might be a good idea to mention that the two long conflicts with which we have had to live in 1976 and in 1979, a total of nine months of strike and lock-out, have shown us that the Saguenay-Lac St-Jean regional economy is very fragile. We have also learned that when Alcan coughs, everyone else has the flu. The reason is quite simple: the regional economy as a whole is centered first of all on Alcan and secondly on the paper companies.

In our industry, that is the aluminum industry, we believe that the employment opportunities of the '80s could be improved by obliging the multinational to process its raw metal in the area. On that subject, the two levels of government, that is the federal and provincial governments, should work hand in hand to make this a reality, somewhat like what is being done in other industrialized nations.

Both governments should come to an understanding with Alcan which should make known, on a medium terms basis, its intentions and projected investments over the next few years as far as processing is concerned. In the final analysis, it would be the same policy and objectives as those adopted by the state in the asbestos industry in Quebec. With this provision, Alcan would at least invest its net profits here instead of outside the country at least that part which was realized in Canada. These investments would be mostly in Quebec since it is in this

[*Texte*]

au Québec, puisque c'est sur le sol québecois qu'elle exploite nos richesses naturelles à sa guise, l'électricité, si l'on fait exception de son usine de Kitimat, en Colombie-Britannique, où elle exploite également à Kémano son propre réseau électrique.

La transformation sur place n'apporterait pas toutes les solutions ou remèdes au chômage, mais serait générateur et créateur de nouveaux emplois. Ceci, en plus d'avoir des effets positifs sur les P.M.E. déjà existantes, pourrait du même coup inciter ceux qui ont l'esprit d'entreprise développés à implanter de nouvelles P.M.E. et les perspectives d'emploi des années 1980, dans le secteur où nous œuvrons ou les secteurs connexes, seraient sûrement moins sombres que ce que nous entrevoyons présentement.

Les ressources naturelles dont nous disposons au Québec, et plus particulièrement l'électricité, constitue un atout important que nous devrions exploiter au maximum à court et à moyen terme. Nous avons manqué les compagnies d'automobiles, mais dans le siècle où nous vivons alors que cette matière première se fait rare, il y aurait certainement lieu d'intéresser d'autres investisseurs pour qui l'énergie constitue également la matière première numéro un, que ce soit dans la fabrication ou la transformation de biens durables.

En terminant, nous souhaitons vivement que les deux gouvernements fédéral et provincial sauront impliquer les ressources humaines qui travaillent sur le terrain, employeurs et syndicats, pour élaborer les programmes de main-d'œuvre et les cours à dispenser, que ce soit pour fins de recyclage, de reclassement, de formation dans l'industrie, de formation de la main-d'œuvre pour répondre aux besoins présents et futurs, etc. Cette façon de travailler et de concevoir pourrait apporter des correctifs aux déficiences existantes dans les différents programmes qui existent en matière de main-d'œuvre, sans en attribuer la responsabilité à qui que ce soit.

Le passé était garant de l'avenir, nous demeurons convaincus que si tous les parties impliquées veulent travailler dans le même état d'esprit pour atteindre les objectifs communs, nous pourrons réaliser des choses intéressantes et marquer des points qui ne seront que bénéfiques, tant pour la main-d'œuvre déjà sur le marché du travail que pour celle qui est en attente et à la recherche d'un emploi.

Bref, notre économie se porterait certainement mieux sur certains aspects, si seulement les solutions qui seront proposées par notre commission de travail avaient des effets positifs, à savoir diminuer sensiblement le taux de chômage qui se situe à un niveau élevé, tout spécialement dans la région Saguenay-Lac St-Jean.

Le président: Merci, monsieur Desgagné. Monsieur Marceau.

M. Marceau: Merci, monsieur le président.

Comme il fallait s'y attendre, un excellent mémoire qui fait contrepoids à celui que nous avons entendu des représentants de la compagnie, hier.

Je suis surpris d'un commentaire que vous faites et qui rejoint exactement une des solutions que j'avais déjà proposée, à savoir l'utilisation des centres de la main-d'œuvre pour

[*Traduction*]

province that Alcan obtains the natural resources necessary for its operations including electricity. There is one exception, the Kitimat plant in British Columbia where it operates its own electric system in Kemano.

The processing at the regional level would not solve all problems or eliminate unemployment, but it would create new job opportunities. Apart from having positive effects on the existing small and medium-sized businesses it could provide the incentive for those who have the desire to start their own small or medium-sized business. The employment opportunities for the '80s in our industry and in related industries would definitely not be as bleak as they seem presently.

The natural resources which are available in Quebec, more particularly electricity, is an important asset on which we should capitalize to the maximum on a short and mid-term basis. We were unable to get the automobile industry but in the present century where primary resources are being depleted, there is certainly cause to encourage other investors for whom energy is also the number one primary resource, whether it be for the manufacturing or processing of durable goods.

Finally, we sincerely hope that the federal and provincial governments will find a way to channel the human resources working in the industry, both management and unions, to develop manpower programs and courses whether it be for upgrading purposes, reclassification, training for the industry or manpower training to meet the present and future needs and so on. This type of working arrangement could correct the existing deficiencies of the different manpower programs. We are not putting the blame on anyone specifically.

If the past is an indication of the future, we are convinced that if all parties concerned work with one mind to obtain a common goal, we will be able to realize interesting things and score points which will be nothing less than beneficial for those who are presently working and for those who are looking for a job.

In short, our economy would definitely be in a better position in certain aspects if only the recommendations which we put forward are implemented. That will have positive effects such as reduce considerably the unemployment rate which is presently quite high, particularly in the Saguenay-Lac St-Jean region.

The Chairman: Thank you Mr. Desgagné. Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Thank you Mr. Chairman.

As was to be expected, an excellent brief which counterbalances the one which we heard yesterday from the company representatives.

There is one comment which surprises me. It falls on all four with one of my recommendations, that is using the manpower centres as hiring halls. Yesterday we were told that there were

[*Text*]

l'embauche. Hier, on nous a répondu qu'il y avait beaucoup de listes d'attente qui semblaient être fournies par les syndicats. Vous semblez contredire entièrement cette affirmation et suggérer au contraire que les centres de main-d'œuvre soient utilisés comme moyen d'embauche. Alors, pouvez-vous me répéter très bien votre position sur cela?

• 1220

M. Desgagné: Disons que cette position ne sera peut-être pas partagée par tous nos travailleurs parce que, comme l'a expliqué l'Alcan hier soir, leur politique est d'embaucher plus spécialement des fils de travailleurs. Il est évident qu'en passant par les centres de main-d'œuvre . . . Nos travailleurs, on n'est pas allé les voir pour leur demander tout ce qu'ils pensaient à ce sujet, pour savoir leurs réactions.

Mais pour l'avoir vécu, on l'a fait aussi à la lumière de l'expérience du comité de reclassement que nous avons eu à vivre en 1970-1971 alors qu'on s'est aperçu vraiment, lorsque nous étions dans la recherche de solutions, que nous n'avions pas les outils en main pour essayer de reclasser ces employés-là qui étaient affectés. On s'est aperçu qu'il y avait très peu de grosses entreprises ou de moyennes entreprises qui faisaient affaire avec les centres de main-d'oeuvre.

M. Marceau: Jean, peut-être?

M. Halley: Je pourrais peut-être ajouter quelque chose à notre rapport. Quand on a des listes de réserve de 7,000 employés pour 800 emplois ou 625 emplois et même, au niveau de l'usine de Jonquière, une liste de 3,000 employés en réserve, on peut faire beaucoup mieux une sélection très particulière de cette main-d'œuvre.

C'est un problème majeur quand nous considérons l'ensemble des autres entreprises, les petites et moyennes entreprises, qui doivent se contenter en fait de la main-d'œuvre après que les compagnies de papier et la compagnie Alcan, ont puisé la meilleure partie de cette main-d'œuvre-là.

Alors, il y a une carence qui se crée dans l'entreprise au niveau de cette qualité de main-d'œuvre dont ils disposent. Souvent, pour avoir travaillé sur des comités régionaux avec des représentants de la petite et de la moyenne entreprises, j'ai vu qu'ils se plaignent également du fait qu'ils vont aller chercher cette main-d'œuvre délaissée par les grands employeurs, qu'ils la forment et que, par la suite, les grands employeurs font du maraudage dans ces industries. Ils vont chercher cette main-d'œuvre que les petits employeurs ont formé. Ces petits employeurs, souvent, ont bénéficié d'octrois du MEER pour être capables de s'agrandir, pour être capables de progresser. Même s'ils ont de l'initiative, ils sont automatiquement coupés.

Alors, c'est pour cela qu'on dit, à ce moment-ci, que, notre recommandation veut que, définitivement, peu importe la grosseur de l'employeur, celui-ci devrait se servir des services gouvernementaux en place pour récupérer la main-d'œuvre.

M. Marceau: Je ne veux pas créer un conflit, mais je veux juste simplement obtenir une information complète. Est-ce que vous partagez le point de vue exprimé par la compagnie Alcan, hier, à savoir que leur programme de formation, d'après ce que

[*Translation*]

many waiting lists which seem to be prepared by the unions. You are saying the opposite and suggest that manpower centres be used as hiring halls. Would you repeat your position on that?

Mr. Desgagné: It is a position which might not be shared by all our workers because, as the Alcan representatives explained last night, the company's policy is to hire mostly sons of employees. Obviously by dealing with the manpower centres . . . .We did not ask our workers what they thought about it.

But it was done in the light of the upgrading committee experience which we went through in 1970-71 when we really realized at the time that we did not have the means to upgrade the employees concerned. We realized also that there were very few large and medium-sized businesses who were dealing with the manpower centres.

Mr. Marceau: Jean, maybe?

Mr. Halley: I might add something to our brief. When the waiting lists for 800 or 625 jobs are made up of 7,000 applicants or as in the case of the Jonquière plant where the waiting list of 3,000 applicants, it is much more easier to be choosy.

This is a major problem when we look at other businesses, the small and medium-sized businesses, who must make do with the workers who were rejected by the paper companies and Alcan.

Therefore this create a shortage of quality staff for those businesses. Having worked on a regional committee with representatives of the small and medium-sized businesses, I have often noticed that they also complain of the fact that after training this leftover work force, major employers practice poaching. They go get this manpower which has been trained by the small employer who very often has received grants from DREE to be able to expand. Even if they have inititive they automatically loose their grants.

That is why we recommend at this time that all businesses, whatever their size, use government services for their manpower needs.

Mr. Marceau: I do not want to be the cause of any conflict, but I would like to know if you share the same ideas as Alcan, which it made known yesterday, concerning its training program. From what we were able to gather, it is adequate? Do

[*Texte*]

l'on a pu voir, répond adéquatement aux besoins? Est-ce que vous avez la même réaction face à la formation professionnelle? Est-ce que vous pensez que les programmes devraient être accentués pour répondre davantage aux besoins de nos population régionales qui cherchent de l'emploi?

M. Halley: Voici, monsieur Marceau, c'est qu'à l'intérieur de ce problème-là, on vit une drôle de situation. On vit grâce à ces compagnies qui ont les moyens financiers de se donner un système de formation, presque un autre système parallèle de formation professionnelle de la main-d'œuvre.

Evidemment, c'est dû à des carences particulières, dû au fait justement qu'on n'a pas l'organisme nécessaire, au niveau de la formation professionnelle, qui peut identifier les besoins suivant la demande particulière qui est faite par une entreprise.

Alors, comme M. Desgagné l'a mentionné tout à l'heure, à cause de la technologie, des changements énormes que nous vivons présentement, pour reclasser cette main-d'œuvre, ça nous prend des cours particuliers qui contiennent des parties bien précises.

On sait qu'au niveau, par exemple, de la formation professionnelle des adultes, quand un individu, qui est employé ou qui est à la recherche d'un emploi, s'il n'est pas à temps plein, il est à temps partiel, a complété 75 heures de cours dans une année, vous savez ce que cela représente de soirs par semaine qu'on peut y consacrer.

Alors, aujourd'hui, dans le système dans lequel on vit présentement, on sait que le fédéral octroie les sommes d'argent nécessaires à la formation professionnelle de la main-d'œuvre.

On sait une autre chose aussi. On sait que, par un système compliqué d'administration, près de 54 p. 100 de l'argent qui provient du fédéral est absorbé par les coûts d'administration. C'est une recherche, en fait, dont nous avons été informés récemment. C'est parce qu'il y a trop d'organismes d'impliqués dans ce réseau de distribution de cours.

Alors, ces entreprises-là, voyant qu'elle ne peuvent fonctionner rapidement parce que tous les besoins sont des besoins à court terme . . . Alors, s'il arrive un changement dans l'industrie qui est annoncé suivant les prescriptions des conventions collectives à trois mois, six mois ou un an d'avance, suivant l'ampleur du changement, on a besoin de se tourner de bord assez rapidement et de donner les cours nécessaires. A ce moment-ci, le système compliqué ne permet pas de réagir aussi rapidement que cela.

Je pense qu'il y a des gens qui vous ont dit même que pour changer, dans les cours réguliers, il y avait un délai de sept ans qui se passait. Alors, même au niveau des cours, dans six mois, cette main-d'œuvre devrait être reclassifiée. Avec les mécanismes compliqués que nous avons à l'heure actuelle, lorsque le changement est mis en application, on n'a même pas eu encore l'approbation de cours nécessaire.

Alors, c'est ce que nous préconisons au niveau des syndicats. Il existe un système de formation professionnelle. Les mécanismes compliqués font que certaines entreprises se montent un système parallèle d'éducation.

[*Traduction*]

you have the same reaction as far as professional training is concerned? Should the programs be improved to better fulfill the needs of the regional population looking for jobs?

Mr. Halley: The fact is Mr. Marceau that within that problem we find ourselves in an awkward situation. We owe our life to those companies which have the financial means to provide the training. It is a system which operates parallel to the manpower professional training programs.

Obviously, this is due to particular shortage precisely because we do not have the necessary organization which could take charge of the professional training which could identify the needs according to a particular demand made on businesses.

Therefore as Mr. Desgagné mentioned earlier, because of the technological changes we are going through presently, we need special courses to upgrade this particular labour force.

It is a fact for example that as far as adult professional training is concerned, when an individual is working or is looking for a job, or if he is not working on a full-time basis but on a part-time basis, has completed a 75 hour course in a year, I don't have to tell you how many nights per week this means.

In the present system it is a well-known fact that the federal government grants the necessary funds for professional training.

One more thing of which we are aware is that close to 45 per cent of the funds provided by the federal government are absorbed by administration costs. We became aware of this only recently. The reason is that too many organizations are involved in the different programs.

When businesses realized that they cannot react quickly enough because all the needs are short term needs . . . in case of changes occuring within the industry, changes of which a company is aware three months, six months or a year in advance following a contract agreement, that company must be able to react rapidly and to organize the necessary courses. At this time it is impossible to react rapidly because of the complexity of the system.

You have probably heard before that to bring changes about in the regular courses there as to be a seven year waiting period. It should not take more than six months to upgrade the skills of those individuals. Due to the complex mechanisms with which we have to deal presently changes are being implemented without any authorization to offer the necessary courses.

As far as the unions are concerned this is what should be done. There presently exists a professional training program but due to administrative red tape some businesses have decided to go off on their own.

[*Text*]

M. Marceau: Est-ce que votre syndicat a des cours de formation qui sont donnés ou les cours sont-ils seulement donnés par la compagnie?

M. Desgagné: Nous avons un programme de formation, mais c'est surtout sur le plan syndical, pour former des agents syndicaux ou des futurs conseillers techniques afin d'être un petit peu égal avec «l'autre côté de la médaille». Nous avons des cours de formation . . .

M. Marceau: Au niveau de votre personnel du syndicat.

M. Desgagné: Ce n'est pas pour recycler les gens, c'est surtout à l'intérieur de nos structures.

M. Marceau: Vous semblez, dans votre mémoire, indiquer que vous ne favorisez pas une aide accrue aux compagnies, de crainte que cela augmente leur emprise. Vous semblez plutôt favoriser une orientation vers des politiques qui faciliteraient la transformation du produit, autrement dit la création d'industries secondaires plutôt qu'une aide accrue au niveau de la compagnie elle-même. Est-ce que j'ai bien compris ce message-là?

M. Desgagné: C'est définitif qu'au niveau de l'aide ce que nous préconisons dans notre rapport n'est pas de l'aide accordée à une entreprise comme l'Alcan qui va réaliser 600 millions de dollars de profits nets cette année. Ce n'est pas du tout cela.

C'est peut-être dans d'autres entreprises, à d'autres vocations aussi, ou dans les usines de transformation ou de fabrication. Il s'agit d'aider ces petites entreprises-là et non pas la grosse entreprise.

M. Marceau: Autrement dit, vous favorisez également qu'il y ait des conditions qui soient attachées, par exemple, à l'utilisation des richesses naturelles.

Vous favorisez un meilleur contrôle, une meilleure surveillance gouvernementale de manière à ce que les ressources soient utilisées, mais qu'une compensation soit donnée par la compagnie du côté de la création d'emplois ou de la préservation des emplois, n'est-ce pas?

M. Desgagné: Il est évident qu'elle a un rôle social à jouer. Nous pensons que ce rôle social là n'est peut-être pas exercé totalement.

M. Halley: Je pourrais peut-être ajouter ceci, aussi. A l'extérieur, il y a des entreprises qui pourraient devenir des entreprises de transformation, au niveau de l'Alcan.

Il y a quelque chose qui m'a frappé, hier ou ce matin. Un organisme, dans un rapport, précisait que la PME reçoit beaucoup d'aide du MEER, pour l'agrandissement de l'entreprise ou des choses comme cela.

Je ne sais pas, pour aider cette petite entreprise . . . Parce qu'on sait que la petite et moyenne entreprise est à peu près le secteur où il y a plus de création d'emplois dans une région donnée comme le nôtre où il y a un problème particulier. Je pense que c'est le représentant de l'Université du Québec, hier, qui l'a souligné. C'est le problème du transport au niveau, par exemple, de l'expédition des marchandises fabriquées. Je pourrais même aller plus loin . . . au niveau même des tarifs douaniers accordés à cette entreprise-là.

[*Translation*]

Mr. Marceau: Does your union offer any training courses or are they exclusively offered by the company?

Mr. Desgagné: We do have a training program but it is at the union level where we train business agents or future technical advisors to be able to measure up to someone on the other side. We have training courses . . .

Mr. Marceau: For the union personnel.

Mr. Desgagné: It is not to upgrade their skills. They are given mostly within our existing framework.

Mr. Marceau: You seem to indicate in your vrief that you are not in favour of increasing the financial help given to companies for fear that this will increase their influence. You rather seem to favour a move towards policies which would facilitate product processing, in other words the establishment of a secondary industry. Am I right in this?

Mr. Desgagné: Definitely. We do not think that company like Alcan should receive any help since this particular company will realize a net profit of approximately 600 million dollars this year. That is not all.

Funds should be made available to other industrie, processing or manufacturing plants. I think they should have access to some type of help and not the big business.

Mr. Marceau: In other words you believe there should be some conditions tied in with the use of natural resources.

The government should have a better control over the use of the resources and that funds be made available to companies who work within a job creating or job preservation program, is that it?

Mr. Desgagné: It is obvious that a company must play a social role. We think this role is not being assumed adequately right now.

Mr. Halley: I might add also that there are some businesses beside Alcan who could do the processing.

In a brief which was submitted by one organization yesterday or this morning, it indicated that the small and medium-sized businesses receive considerable financial aid from DREE for their expansion hings of that nature.

I am not sure but as far as offering to help small businesses . . . It is a well-known fact that in a region like ours, it is in the small and medium-sized businesses where the most jobs are being created. I think it was the Université du Québec representatives yesterday who mentioned it. Our cular problem is transportation, for example there should be some type of subsidized custom rate for finish products since the problem is the custom rate which those companies have to pay.

[*Texte*]

C'est bien beau de permettre, par exemple, par le MEER, l'expansion de la petite industrie en donnant des octrois, mais pour en avoir discuté avec plusieurs aussi, ces gens-là verraient d'un bon œil, également, peut-être pas nécessairement les crédits d'impôt dont on parlait hier, mais des subsides ou un abattement des tarifs douaniers qui pourrait leur permettre de faire plus facilement de l'exportation. Je discutais l'autre soir avec un représentant d'une petite entreprise qui s'est montée ici dans la région dans le domaine des parfums ou quelque chose comme cela, et qui est obligée, par exemple, de passer par quatre, cinq ou six entremetteurs pour venir à bout d'avoir un marché à l'exportation sur le sol européen. Alors, dans les programmes au niveau des régions éloignées, non seulement comme le Lac St-Jean mais dans toutes les régions canadiennes, je pense qu'un tel programme pour envisager, par exemple, les subsides au transport de la marchandise et les tarifs douaniers, serait bien vu dans des régions comme la nôtre, pour aider la petite entreprise à progresser plus rapidement et être sur le marché de l'exportation.

[*Traduction*]

It is very well to encourage the small business to expand through DREE grants but it would be even more interesting to be able to claim, not necessarily the fiscal advantages mentioned yesterday, but some type of preferred custom rate which would help exports. During discussions I had the other night with a small local perfume dealer or something of this nature I learned that this businessman for example has to deal with four, five or six intermediaries before getting his product on the European market. Therefore, in the case of isolated communities and I am not talking only about the Lac-St-Jean region but on a national basis, the program which would provide transportation subsidies and certain custom advantages would be welcomed by the small businesses since it would help them to find their place on the export market.

• 1230

M. Marceau: Est-ce que vous prévoyez, vous autres du syndicat, une pénurie d'emplois de personnes qualifiées dans les années 80? Parce que c'est un des objectifs de notre mandat; on prévoit dans certaines parties du pays une pénurie accentuée... Par exemple en Alberta, on nous a dit qu'en 1988 on aurait besoin de 750,000 nouvelles personnes.

Mr. Marceau: Do you, as a union, foresee shortages in a skilled manpower in the '80s? This subject of our terms of references. Certain regions of the country are expected to experience some serious shortages. For example, in Alberta we are told that in 1988 there will be a shortage of 750,000 workers.

M. Desgagné: A part le secteur des hommes de métiers dont le cas a été traité hier, des électriciens ou des mécaniciens, il n'y aura certainement pas de pénurie, il y a surabondance dans différentes disciplines. Le bassin est très très grand, on est loin d'avoir une pénurie, il va y avoir surabondance dans différentes disciplines sauf peut-être dans deux disciplines telles qu'il a été dit hier.

Mr. Desgagné: Except in the trade sector which was mentioned yesterday, electricians and mechanics, there will definitely not be any shortages. As a matter of fact there is an overabundance in the different fields. There is an extensive labour force available so we are far from a shortage. There will be an overabundance in different fields except maybe in the two which were mentioned yesterday.

M. Marceau: Ma dernière question. Est-ce qu'effectivement vous estimez que le gouvernement fédéral ou le Parlement canadien utilise suffisamment vos ressources comme syndicat pour contribuer à l'élaboration des politiques au niveau national dans le domaine de l'emploi? Est-ce que vous avez des suggestions à nous faire sur une participaation accrue ou le rôle important que vous jouez dans le milieu et une utilisation encore plus considérable de vos ressources et de votre potentiel?

Mr. Marceau: One last question. Do you believe that the federal government or Canadian Parliament uses the unions' full potential to help in the development of national policies in the job sector? Do you have any suggestion as to how union participation could be improved or as to how your resources could be put to a better use?

M. Desgagné: Il est évident que dans les conclusions de notre mémoire il est dit que c'est une faiblesse du côté... gouvernement... On n'implique pas les gens qui travaillent sur le terrain, les gens du milieu, patrons et syndicats. Je pense que s'il y en a qui connaissent les problèmes, qui connaissent les besoins, ou qui pourraient faire des suggestions intéressantes, c'est bien ceux qui découvrent les problèmes au jour le jour. C'est gens-là devraient être impliqués pour élaborer les programmes et les cours à dispenser, compte tenu aussi de toutes les remarques qu'on a faites, que ce soit au niveau du recyclage ou de d'autres problèmes... ou de l'automation qui pour notre secteur est le problème crucial pour les années 80...

Mr. Desgagné: In our conclusions we indicate that the government should do more. This does not involve those who are working in the community, management and union. I personally believe that if anyone knows the problems and the needs or who could make interesting suggestions it would be those who have to live with those problems on a day to day basis. They should be called upon to help develop the programs and the courses taking into consideration everything that has been said about upgrading or other problems. There is also automation which as far as our industry is concerned will be the major problem in the '80s.

[*Text*]

M. Marceau: Est-ce qu'on peut contrôler l'automation au niveau gouvernemental dans tous les . . .

M. Desgagné: On ne peut pas la contrôler . . . Pour les problèmes auxquels on fait face.., on ne peut pas bouder le changement. D'ailleurs, on l'écrit noir sur blanc dans toutes les conventions collectives à savoir que le changement est facteur de progrès et qu'on devrait collaborer, on doit collaborer en tant que syndicat . . . Mais certainement que tous les problèmes auxquels on fait face, l'impact ou les effets qu'a l'automation eh bien que ce soit au niveau du recyclage ou des cours qui ne répondent pas aux besoins pour recycler ces gens-là . . . etc . . . On vous a donné un exemple; on exige 45 heures de cours alors que le changement technologique, impliquerait peut-être 15 heures de cours pratiques, un peu comme il a été dit hier pour avoir les permis de . . . je ne sais pas quel groupe l'a dit.

M. Halley: Est-ce que je pourrais ajouter quelque chose? Je pense que notre suggestion au niveau de la participation employeurs-travailleurs et paliers gouvernementaux concerne la formation d'une façon bien spécifique. Il est évident, comme l'a fait remarquer M. McDermid tout à l'heure, qu'il faut beaucoup changer la mentalité: question pour des syndicats, de s'asseoir par exemple dans un système identique à celui de certains pays européens pour regarder l'ensemble des problèmes qui pourraient limiter le chômage, qui pourraient créer des emplois, etc . . . Je pense que c'est à partir de problèmes tels que ceux que nous vivons au niveau de la formation, que nous pourrions asseoir ce triangle-là, débuter des pourparlers et planifier cette question de main-d'œuvre qui nous amènera à déboucher sur d'autres paliers. Et je voudrais ici dire par exemple que même chez-nous nous avons eu des problèmes particuliers. M. Desgagné a invoqué dans son rapport tout à l'heure une fermeture de salles de cuves qui a entraîné plusieurs mises à pied. Alors on s'est assis avec l'employeur et nous les avons récupérées; il est évident que c'est dans le même bassin de population de travailleurs, à l'intérieur de l'Alcan. Mais l'usine de Jonquière, avec l'accord du syndicat, a même pu récupérer au-delà de 150 travailleurs, de l'usine d'Alma, à l'intérieur de l'usine de Jonquière, avec tous leurs droits à l'ancienneté. Nous avons récupéré également au niveau du port de mer de Port Alfred, une cinquantaine d'employés avec leur ancienneté dans les usines de Jonquière. Je pense qu'il y a un autre exemple que j'aimerais apporter, et c'est pas une question de vantardise, mais c'est un exemple pour dire qu'il y a des débuts à toute chose . . . Lorsque notre centre de recherche, n'en déplaise à M. McDermid, était sensé être dirigé vers l'Ontario, vers Kingston, avec le CRD et d'autres personnes du milieu et les syndicats d'une façon particulière . . . on s'est assis à la même table, et on a discuté. On a réussi à conserver ce centre de recherche-là, et ce sont des actions de l'Union, et là je dis bien de l'Union d'une façon particulière, parce que nous avons même été obligés d'accepter . . . été obligés, c'est une façon de le dire . . . nous avons accepté volontairement que ce syndicat-là qui couvrait les employés du centre de recherche n'aille pas en grève pour pouvoir conserver chez nous ce centre de recherche-là, Et nous avons tenu nos promesses là-dessus lors d'un conflit. Ce sont les exemples que je donne là . . . On a pu s'asseoir avec des employeurs. Et cette expérience-là, ou ces

[*Translation*]

Mr. Marceau: Is it possible to control automation at the government level . . .

Mr. Desgagné: No. We have to accept the technological changes. In any case it's written in black and white in all collective agreements that technological changes are part of progress and that we should collaborate as a union . . . But there are certainly many problems which we have to face because of the impact of automation. They might be related to upgrading or to courses which do not fulfill the needs of the individuals. We gave as an example the requirement to take a 45 hour course as a result of the technological change while 15 hours would be adequate like someone was saying yesterday for certification.

Mr. Halley: May I add something? I think that our recommendations concerning management-labour participation at the different government levels deal with training in a very specific way. It is obvious, as Mr. McDermid was saying earlier, that the mentality has to be changed. It would be a matter of getting together like they are doing in Europe to study solutions to solve the unemployment situation, to find means to create new jobs and so on. A good start would be for the three parties to get together to discuss and plan manpower policies. I might add here that our union is not without having its particular problems. Mr. Desgagné mentionned earlier the closing a boiler room which resulted in several lay-offs. In that particular case we sat down with management and found a solution within Alcan, it goes without saying. The Jonquière plant, with the agreement of the union, was able to recover over 150 Alma plant workers with all seniority rights. We have also been able to place in the Jonquière plant about 50 employees from the Alfred sea port, with all their seniority. It is not out a boastfulness but I would like to give another example to show that there is a beginning to everything. With all due respect Mr. McDermid, when our research centre was supposed to be transfer to Kingston, Ontario, the RDC, other individuals as well as union, management and labour got together to talk things over. We managed to keep the centre. This was as a result of union action and I insist on the word union because we had to accept or rather we voluntarily accepted that the local of which the employees concerned were members not declare a strike so that we could keep the centre in the region. We held our promisses at the time of a labour conflict. Those are only examples to show that it is possible to discuss with management. The same thing could be done. in other industries. All that such initiatives need is some help of the type which we recommend.

[*Texte*]

expériences-là, peuvent trouver prises dans d'autres secteurs... Il s'agirait de les mousser par des programmes comme on vous en propose présentement.

M. Desgagné: Il y a un autre point que je voudrais soulever à propos de votre question, à savoir est-ce qu'on a été impliqué suffisamment au niveau organisation syndicale. Lorsque les maux arrivaient... il est déjà trop tard. Il suffit de penser au comité de reclassement-là. On nous a impliqués... On a travaillé presque une année sur ce comité-là. On avait le bébé dans les bras, puis on se disait que va-t-on faire avec ça? Peut-être qu'on devrait travailler aussi de façon plus préventive et nous impliquer avant que les problèmes ne surviennent. Peut-être que tous ensembles on pourrait éviter certaines...

M. Marceau: Merci.

The Chairman: John McDermid.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. I have very few questions; maybe a couple of comments.

We keep talking about other countries and the success they are having, yet we are finding they have the same problem we are having: a shortage of skilled labour. The other countries are trying to attract some of our skilled labour to their countries. I know Australia will be here very shortly for a major recruiting program. Britain is experiencing the same problem.

I am a sceptic when it comes to automation, because I can remember when they brought automation into the Post Office, and the great hue and cry at that time that it was going to do away with jobs. At that time I believe the Post Office had 20,000 jobs, but today there are 50,000 employes there. So in fact automation has not damaged that hiring.

Are there fewer employees at Alcan now than there were, say, 10 years ago or 5 years ago, when they started their automation program?

M. Halley: On a dit hier dans un rapport qu'il y avait eu par exemple augmentation de 15 p. 100 de la main-d'œuvre au niveau régional vers les années 1972. Ce qui s'est passé à ce moment-là, c'est que Alcan avait beaucoup de salles de cuves de fermées, et ils ont réouvert l'ensemble de ces salles de cuves-là, dont certaines étaient fermées depuis la fin de la guerre 1940-1945. C'est ce qui a créé temporairement une augmentation de la main-d'œuvre au niveau régional, au niveau des statistiques. Mais d'un autre côté, cette main-d'œuvre-là avec l'automation, on ne peut pas dire qu'elle a diminué sensiblement, parce qu'on a ouvert d'autres marchés. Il n'y a pas seulement que la production de l'aluminium dans le complexe de Jonquière. Il y a beaucoup de produits chimiques, de dérivés d'aluminium. Et ces départements-là se créant en même temps, on a pu stabiliser la main-d'œuvre avec ces nouveaux emplois-là grâce à ces nouveaux départements de production de produits chimiques qui se sont ouverts. Maintenant que tout cela est fait, avec la construction de nouvelles usines plus techniques, plus modernes, il nous apparaît d'après certaines indications fournies par l'employeur, que nous ferons face à des diminutions d'emplois dans les années futures.

[*Traduction*]

Mr. Desgagné: I would like to add something concerning the union participation. When something goes wrong it is already too late. We only have to remember what happened in the case of the upgrading committee. We were involved, we worked for a year on the committee, we knew what was the problem but we did know what to do with it. May be it is a question of doing more preventive work. By working together we might be able to avoid certain...

Mr. Marceau: Thank you.

Le président: John McDermid.

M. McDermid: Merci monsieur le président. J'ai quelques questions à poser et aussi quelques observations à faire.

Nous parlons continuellement du succès que connaissent les autres pays. Le fait est qu'ils ont les mêmes problèmes que nous: pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Ces autres pays essaient même d'attirer notre main-d'œuvre spécialisée. Une délégation australienne sera ici sous peu dans le cadre d'une campagne de recrutement. L'Angleterre est au prise avec les mêmes problèmes.

Je suis quelque peu sceptique lorsqu'on me parle d'automatisation car je me souviens ce qui s'est passé avec l'automatisation de Postes Canada. On craignait à l'époque que des emplois allaient être éliminés. Or à ce moment-là Postes Canada comptaient 20,000 emplois et aujourd'hui le ministère compte 50,000 employés. Preuve que l'automatisation n'a pas nuit.

Est-ce que le nombre d'employés travaillant présentement à l'Alcan a diminué par rapport à il y a dix ans ou cinq ans lorsqu'on a commencé le programme d'automatisation?

Mr. Halley: We heard yesterday that there had been a 15 per cent increase in manpower at the regional level towards 1972. What happened then is that Alcan decided to reopen the different boiler rooms which had been closed for many years, in certain cases since the end of the Second World War. This resulted in a temporary increase in manpower, statistically speaking. On the other hand however we cannot say that it was greatly reduced because of automation since other markets have been found. Aluminium is not the only product to come out of the Jonquière complex. There are many chemical products, aluminium by-products. By developing these departments at the same time it was possible to stabilize the manpower situation. Now that new plants, using more modern technology, have become operational there are certain indications from management that there will be job reductions in the next few years.

[*Text*]

• 1240

M. Desgagné: Il y a un autre point que je voudrais préciser. Cela dépend aussi du niveau des installations comme telles. Si on prend l'usine d'Alma, où la moyenne d'âge se situe environ à 52 ou 55 ans, cela a diminué considérablement les effectifs. Si on regarde au niveau des collets blancs cela a diminué de moitié. Si on regarde aux usines de beauharnois, cela a baissé et c'est quand même pas une grosse usine, c'est une usine qui avait environ 350 à 400 employés. J'ai rencontré le directeur de l'usine, il y a environ 15 jours à Beauharnois dans la région de Valleyfield, et on va perdre encore au moins 75 emplois. Même si on en garde ici à Arvida. Regardez le nouveau centre qu'ils ont créé. Vous avez perdu peut-être 100 à 150 emplois. Dans les prochaines années, car on parle des perspectives pour 1980, on va perdre certainement mille emplois. C'est à cause de l'automation. Il y a l'exemple des bureaux de poste, mais c'est certainement pas vrai chez Alcan; parce que je pense que même hier soir M. Mongrain qui est le directeur, l'a dit. Est-ce que l'union coopère? Il est évident que l'en ne coopère pas pour diminuer les emplois. On va trop vite, au plan de l'automation. Au lieu de prendre dix ans pour perdre 1,000 emplois, peut-être que l'on pourrait échelonner cela sur une période de 25 ans, s'il y a trop de contestations. Il y a certainement des pertes d'emplois chez Alcan. Si on regarde au niveau des métiers . . . je pense qu'hier soir on a parlé dans le rapport d'Alcan de «cloisonnement». Au niveau des métiers il y a un cloisonnement. C'est l'union présentement et les travailleurs qui retiennent le décloisonnement parce que l'Alcan veut les gars polyvalents. Cela ça aura un impact sur la main-d'œuvre. C'est pour ça que les travailleurs sont très réticents à le faire.

Si vous regardez à la nouvelle usine de la Bay, vous allez avoir cinq tâches pour toute l'usine lorsqu'elle fonctionnera . . . Alors qu'à Arvida, je ne sais pas combien on en a . . . peut-être 585 fonctions. A Alcan ils prétendent qu'ils sont cloisonnés terriblement. Mais au moment du décloisonnement, cela aura un impact direct sur la main-d'œuvre.

M. Halley: Je voudrais rajouter quelque chose; malgré ce que M. Desgagné vient de dire, nous avons quand même, en 1974, présenté aux employés un projet de décloisonnement au niveau des métiers, d'une façon spécifique. Et les travailleurs l'ont refusé malgré que l'Union et les chefs syndicaux aient accepté de négocier le décloisonnement complet. Et cela a été refusé par les travailleurs.

Mr. McDermid: Last night Alcan said that they felt there would not be a loss of jobs if those barriers were broken down and people were willing to take retraining. In fact the jobs would be higher paying and better jobs. I gather from what they said that there had to be a little mobility as well within the Province of Quebec, but the mobility of, perhaps, moving from Jonquière to, I forget the name of the town. Anyway, he discussed that automation and what you are telling me now is that the employees are not prepared to take that upgrading or that additional training and go on to the better, higher-paying jobs. You say the union agreed, but the rank and file of the union did not support that. Is that right?

Mr. Halley: That is right.

[*Translation*]

Mr. Desgagné: I would like to specify that this depends on the facilities. If we take for example the Alma plant where the average age is between 52 and 55 years the impact has been to reduce the numbers of jobs considerably. The number of jobs available for white collar workers has been reduced by half. In Beauharnois which is a small plant, there used to be 350 to 400 employees. I met its manager 15 days ago and he indicated that the number of jobs would be reduced by 75. Even if the situation is stable here in Arvida you have only to look at the new facilities which have just been built. There are 100 to 150 les jobs. Since we are talking about employment opportunities for the '80s, within the next few years we stand to definitely lose 100 jobs. This as a result of automation. The Post Office example does not apply in the case of Alcan as indicated last night by Mr. Mongrain, the manager. Does the union cooperate? We definitely will not collaborate in the reduction of jobs. The automation program is being implemented too fast. Instead of reducing the number of jobs by a thousand within the next ten years may be it should take 25 years if there is too much opposition. Jobs are definitely being eliminated at Alcan. Let's take the trade sector for example . . . I believe that it was Alcan last night who spoke of "barriers". The barriers exist as far as trades are concerned. It is the union actually and the workers who are holding back on the lifting of the barriers because Alcan wants its employees to specialize in different fields. This will have an impact on the labour force. That is why the workers are not too willing to go ahead with this program.

At the new La Baie plant for example there are five types of jobs which will be enough to make the plant operational. I don't know how many there are in Arvida but it is around 585. Alcan says that there are too many barriers. However if you lift the barriers the impact will be directly on the labour force.

Mr. Halley: I would like to add that in spite of what Mr. Desgagné just said we have offered to the employees a specific program in 1974 which would have opened up the trades. The workers rejected it even though the union had accepted to negotiate.

M. McDermid: Les représentants d'Alcan nous ont dit hier soir que le décloisonnement ne provoquerait aucune perte d'emplois si les employés acceptaient de suivre un cours de recyclage. En fait ils auraient de meilleurs emplois et seraient mieux rémunérés. Selon eux une certaine mobilité est nécessaire au sein de la province de Québec. Quoi qu'il en soit on nous a parlé d'automatisation et vous me dites aujourd'hui que les employés refusent de se recycler pour obtenir de meilleurs emplois mieux rémunérés. Vous dites que le syndicat est d'accord mais que les membres s'y opposent. N'est-ce pas?

M. Halley: C'est exact.

[*Texte*]

Mr. McDermid: Okay. Just two points of clarification. Constantly we have figures thrown at us and I would like to qualify some of them.

In your statement you talk about a plant that was opening up where 7,000 people applied for 625 positions. That type of thing is very deceiving for the public to hear and see. How many of those 7,000 already had jobs and were looking for a new job or a move or an updating? I think that is one of the things we have to be very careful about when we throw those figures around. Do you have any idea?

• 1245

M. Halley: Je ne peux pas vous le dire à l'heure actuelle. Ce que je peux vous dire, cependant, c'est qu'Alcan va recruter, présentement, du personnel sur la Côte Nord ou dans d'autres endroits où des gens ont déjà de l'emploi, ou des gens ont été mis à pied après la fermeture d'usines, ITT Ryoneer à Port Cartier, par exemple; et parmi ces 7,000 personnes, nous avons environ 150 employés qui ont fait des demandes d'emplois, de l'usine de Jonquière. Les jeunes sont assez mobiles pour aller travailler à l'extérieur, mais les gens aiment revenir dans la région. C'est une mentalité qui s'est développée. Et dans ces 7,000 applications-là nous avons beaucoup de gens qui ont des emplois à l'extérieur et qui ont quand même fait application à l'usine de la Bay.

M. Desgagné: Un autre point, monsieur McDermid, c'est lorsqu'on dit qu'il y a un problème de mobilités... vous semblez dire qu'on pourrait les relocaliser ailleurs, si c'est ce que j'ai compris... Je pense que l'exemple le plus frappant, lorsqu'on prétend que les employés ne sont pas mobiles, c'est l'exemple de M. Halley dans son usine d'Alma, lorsqu'on a fermé la salle de cuves 405, quand on a déplacé 150 employés du Lac St-Jean qui sont venus ici travailler, qui ont été intégrés à l'usine de Arvida au complexe de Jonquière. Si les gens n'avaient pas été mobiles... Je pense que cet exemple concret détruit ce mythe. Je me demande où l'Alcan pourait reclasser ces gens-là, en supposant que cela soit vrai... D'abord, il y a une question d'âge aussi. Si vous allez aux usines d'Alma pour recycler des gars de 55 ans, c'est pas des gars... Cela veut dire que vous en avez de 60 ans, et tout prêts de la retraite. Ce n'est certainement pas à cet âge que le gars est disposé à se recycler, à suivre des cours etc... Maintenant, ici à Arvida, au complexe de Jonquière où vous avec les plus gros effectifs de l'Alcan au Québec, avec 6,000 travailleurs, il est évident que la moyenne d'âge est plus basse voire très jeune, de d'ordre de trente et quelques années. Je ne pense pas qu'il y ait de problème de recyclage pour ces gens-là. Alors, parler de la mobilité, et dire que l'on pourrait les reclasser si les gars étaient plus mobiles ou s'ils voulaient se recycler etc..., personnellement je n'y crois pas, parce qu'on a des exemples concrets qui prouvent le contraire.

Mr. McDermid: Fine. There is one other thing I want to mention in passing which seems kind of a paradox. On page 5 of your brief you say that small-and medium-sized businesses end up with a lesser qualified segment of the labour force because they cannot pay salaries comparative to big business.

[*Traduction*]

M. McDermid: D'accord. On ne cesse de nous citer des chiffres et je voudrais obtenir quelques explications sur certains d'entre eux.

Vous parlez d'une usine qui doit ouvrir ses portes et où 7,000 personnes ont postulé un poste alors qu'il n'y avait que 625 emplois. Il faudrait peut-être que vous vous expliquiez puisque les chiffres peuvent être trompeurs. Combien de ces 7,000 personnes avaient déjà un emploi et n'étaient qu'à la recherche d'un nouvel emploi ou d'une possibilité de recyclage? Je crois que ce sont des éléments qu'il faut prendre en considération lorsque nous jouons avec les chiffres. Avez-vous une idée du nombre?

Mr. Halley: Not right now but I know for a fact that Alcan presently has a recruiting program on the North Shore or in other regions where people already have jobs or where people have been laid-off after the plants where they had been working were closed such as ITT Ryoneer in Port Cartier; and among those 7,000 individuals, about 150 have applied for a job at the Jonquière plant. The youngsters have the mobility to find jobs elsewhere but the population likes to come back to the region they know. That is the mentality. Among the 7,000 applicants there are many who had jobs elsewhere but who nevertheless have applied to work at the La Baie plant.

Mr. Desgagné: If I understood you correctly Mr. McDermid you seem to think that it's possible to solve the mobility problem by relocating people. The most concrete example that I can think of concerning the non-mobility of the population is the Alma plant of which Mr. Halley was talking about. In that particular case when the boiler room 405 was closed 150 employees were relocated here from the Lac-St-Jean area and were integrated in the Arvida plant at the Jonquière complex. This I believe is a good example of the mobility of the population. If that were not the case I wonder where Alcan would have relocated those workers. We must also keep in mind the question of age. In the Alma plants there are guys there who are 55 years old, some 60 and very closed to their retirement. They are certainly not interested in upgrading their skills, in taking courses and so on. Here in Arvida in the Jonquière complex where Alcan has the majority of its employees in Quebec, 6,000 of them, it is obvious that the average age is much lower, 30 years or so. I don't think there would be any upgrading problem concerning those people. Therefore I do not believe that the workers do not want to upgrade their skills or that they refuse to go where the jobs are.

M. McDermid: D'accord. Il y a un autre point que je désire mentionner qui me semble quelque peu paradoxal. A la page 5 de votre mémoire vous dites que les PME finissent par devoir se satisfaire d'une main-d'œuvre moins compétente parce qu'elles ne peuvent concurrencer avec la grosse entreprise en

[*Text*]

However, are not the salaries of big business negotiated by the unions and that is why they are so high? I mean, you negotiate for the biggest and best benefits for your membership. Are you saying that small businesses because they are not organized do not do as well?

M. Desgagné: A l'intérieur de la Fédération des syndicats du secteur aluminium, et nous l'avons mentionné au tout début de notre mémoire, nous avons également des syndiqués de petites entreprises à qui Alcan octroie des sous-contrats. Il est évident qu'on ne négocie pas pour ces gens-là les mêmes salaires qui sont payés par Alcan. C'est la même fédération, ils sont affiliés également à la FSSA, mais lorsque nous avons à négocier avec un sous-contracteur qui est très petit, on en tient compte s'il n'a pas les moyens de payer. Donc, au lieu de le renverser et de le détruire, on tient compte de ses possibilités de payer. Ce n'est pas parce qu'ils sont moins bien organisés, mais on pourrait agir de façon drastique et à ce moment-là, au lieu de créer des emplois, on en ferait disparaître!

Mr. McDermid: You are referring to existing small businesses you already represent, which is what you refer to in the brief.

Mr. Halley: Yes.

Le président: Malheureusement, on doit terminer cette séance à 13 h 30 et nous avons autre chose. Vous avez répondu à toutes les questions, je pense. Je voudrais remercier M. Desgagné et M. Halley de leur présentation. J'ai remarqué que vous étiez ici hier soir et aujourd'hui et que vous avez écouté les autres mémoires.

• 1250

M. Desgagné: Nous sommes des hommes patients.

M. Marceau: Vous avez été très patients.

Le président: C'est un bon échange d'information pour tout le monde.

M. Desgagné: C'est très intéressant.

M. Marceau: On vous remercie, ce fut très intéressant. Bonne chance dans toutes vos activités.

M. Desgagné: C'est nous qui vous remercions.

Le président: Maintenant nous avons des représentants de la Chambre de commerce de Jonquière et de la Chambre de commerce régionale du Saguenay. Nous avons M. Clermont Goulet qui est président de la Chambre de commerce régionale du Saguenay, M. Marcel Locas qui est président de la Chambre de commerce de Jonquière et M. André Bérubé qui est président ex officio de la Chambre de commerce régionale du Saguenay.

Je vois que votre mémoire n'est pas très long. Vous pouvez le lire si vous voulez.

M. Clermont Goulet (président de la Chambre de commerce régionale du Saguenay): Merci, monsieur le président.

La Chambre de commerce régionale du Saguenay est heureuse de soumettre aux distingués représentants de la Cham-

[*Translation*]

ce qui concerne les salaires. Cependant, n'est-il pas vrai que les salaires versés par la grosse entreprise sont des salaires qui ont été négociés avec les syndicats et que c'est la raison pour laquelle ils sont si élevés? Je ne crois pas me tromper en disant que vous négociez pour obtenir les meilleurs salaires et les meilleurs avantages possibles pour vos membres. Dois-je conclure que vous dites que la petite entreprise ne peut en faire autant parce qu'il n'y a pas de syndicats?

Mr. Desgagné: Some of the FSSA membership, and we have mentioned this at the beginning of our brief, are small businesses to which Alcan sub-contracts. Obviously for those people we do not negotiate the same salaries as those that are paid by Alcan. It is the same Federation. They are affiliated to the FSSA, but when we have to negotiate with a very small sub-contractor, we have to take in consideration if he has the means to pay. We have no intention of putting him out of business. It is not because the union is not as strong but if we decided to take strike action we would eliminate jobs instead of creating them.

M. McDermid: Vous parlez des petites entreprises que vous représentez déjà et auxquelles vous faites allusion dans votre mémoire?

M. Halley: Oui.

The Chairman: Unfortunately we must adjourn at 1:30 p.m. and we have other witnesses. I think you have answered all the questions. I would like to thank Mr. Desgagné and Mr. Halley for their presentation. I noticed that you were here last night and today and that you have listened to the other briefs.

Mr. Desgagné: We are very patient men.

Mr. Marceau: You have been very patient.

The Chairman: It is a good exchange of information for everyone.

Mr. Desgagné: It is very interesting.

Mr. Marceau: We thank you. It has been very interesting. Good luck in your activities.

Mr. Desgagné: We thank you.

The Chairman: We will now hear the representatives of the Jonquière Chamber of Commerce and of the Saguenay Regional Chamber of Commerce. We have with us Mr. Clermont Goulet who is chairman of the Saguenay Regional Chamber of Commerce, and Mr. Marcel Locas who is chairman of the Jonquière Chamber of Commerce and also Mr. André Bérubé who is ex-officio chairman of the Saguenay Regional Chamber of Commerce.

I see that your brief is not very long. You may read it if you wish.

Mr. Clermont Goulet (Chairman of the Saguenay Regional Chamber of Commerce): Thank you Mr. Chairman.

The Saguenay Regional Chamber of Commerce is pleased to be able to submit its brief to the distinguished representati-

[*Texte*]

bre des communes ces quelques commentaires au sujet de l'emploi au Saguenay.

Qu'il soit tout d'abord compris qu'il est impossible pour notre organisme d'aborder la question de façon globale, puisque notre mouvement n'a pas les ressources, tant financières qu'humaines, pour aborder un problème de si grande envergure en si peu de temps.

Nous avons donc pensé qu'il serait préférable de discuter deux aspects de la politique globale d'emploi dans notre région et de soumettre nos commentaires.

Le premier point a trait aux statistiques que tient sans doute le gouvernement fédéral au niveau de l'emploi. Nous savons que des sommes considérables sont consacrées à l'établissement de statistiques de nature économique. Notre mouvement apprécierait sûrement qu'une plus grande publicité soit faite à ces statistiques et, dans notre cas, celles qui sont propres à la région. Par ailleurs, votre Comité connaît sûrement le problème chronique de chômage qui touche notre région. Or, de façon tout à fait paradoxale, nous pouvons affirmer, sans crainte de nous tromper, que l'activité économique du Saguenay est très saine, donc génératrice de nouveaux emplois. Dans l'idée de la Chambre de commerce régionale, nous nous demandons s'il ne serait pas possible, à moins que cela n'ait déjà été fait sans que nous ayons été en mesure de le constater, de faire des prévisions de l'évolution du marché de l'emploi pour les cinq prochaines années de façon que, dès maintenant, les corps publics responsables de la formation, tant au niveau étudiant qu'au niveau de la formation permanente, puissent adapter la formation des étudiants ou des chômeurs afin que dans l'avenir, la main-d'œuvre soit disponible au moment de l'offre dans un secteur donné.

Par ailleurs, on sait que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration dépense d'importantes sommes d'argent pour différents projets locaux, lesquels aboutissent à une création d'emplois temporaires aux impacts économiques peut-être limités. Vis-à-vis cette situation, la Chambre de commerce régionale du Saguenay pense que la politique fédérale d'emploi devrait se munir d'antennes et de soldats émanant du milieu même et ce, sans doubler les nombreux services déjà existants de la Fonction publique fédérale.

Nous pensons en effet qu'il serait utile pour notre collectivité que nos gouvernants se servent de corps intermédiaires dynamiques déjà existants pour contribuer à rationaliser les nombreux projets subventionnés par la Couronne fédérale. Nous pensons que ces corps intermédiaires (le mouvement «Chambres de commerce» par exemple) représentent une banque de bénévolat et de talents divers qu'il pourrait sans doute être utile d'employer dans le cadre d'objectifs précis.

Chacun de ces organismes poursuit un objectif qui lui est propre et qui consiste, règle générale, à promouvoir les intérêts de la classe de gens qui constitue son membership.

• 1255

Or, ces organismes, et surtout le mouvement «Chambres de commerce», pour parvenir à remplir adéquatement leur mission, se doivent de se doter d'un outil de travail plus efficace,

[*Traduction*]

ves of the House of Commons. Its brief deals with employment opportunities in the Saguenay region.

I would like to say at the outset that it is impossible for our organization to deal with the whole question since we do not have the resources, financial or human, to do it in so short a time.

We therefore decided that it might be preferable if we dealt with two aspects of the global regional employment policy and to submit our observations.

The first aspect deals with employment statistics which are undoubtedly compiled by the federal government. We know that considerable sums are spent on compiling statistics of an economic nature. Our organization would surely appreciate more publicity concerning those statistics, especially those relating to the region. Moreover, your Committee is undoubtedly aware of the unemployment situation in the region. Very paradoxically however we can safely say that we have a very sound economy in the Saguenay and therefore many employment opportunities. We wonder, at the Regional Chamber of Commerce, if it would not be possible to forecast right now for the next five years the evolution of the job market, if it has not already been done without so that public institutions responsible for the training at the school level as well as the continuing education level might be able to adapt their programs to the needs of the students or of the unemployed and therefore have available the manpower that will become necessary in a specific industry.

Moreover it is a known fact that the Department of Employment and Immigration spends considerable sums of money for different local programs resulting in temporary job creation with limited economic impact. Taking the situation into consideration, the Saguenay Regional Chamber of Commerce believes that the federal employment policies should have "antennaes" and "soldiers" at the regional level. This would not be duplication of the many services already offered by the Federal Public Service.

We believe in fact that it would be useful for the community if our public administrators would call upon the already existing dynamic intermediate organizations for the rationalization of the many programs which are presently subsidized by the federal government. We believe that these organizations, the Chamber of Commerce movement, constituted a bank of volunteers with different capacities which it could hire to attain specific objectives.

Each organization has its own objectives which is as a general rule the promotion of the interests of its membership.

Those organizations and specifically the Chamber of Commerce movement, to fulfill their goals, must avail themselves

[*Text*]

ce qui ne peut se faire que par l'embauche de travailleurs permanents.

Le mouvement «Chambres de commerce» est un usager courant des différents projets gouvernementaux, tant au fédéral qu'au provincial, et on en arrive à une situation de fait telle que, par exemple, notre locale de Chicoutimi et notre locale de Jonquière ont des travailleurs permanents depuis pratiquement deux ans.

Ne serait-il pas intéressant pour le gouvernement fédéral de privilégier des projets de ce type qui, à notre avis, ont un aspect multiplicateur important que l'on ne saurait négliger: en effet, à titre d'exemple, nous pouvons citer l'excellent travail effectué par notre locale de Jonquière qui, par le biais de son permanent, fut impliquée dans l'organisation d'un camping municipal et également dans la promotion d'une foire commerciale à vocation permanente.

Est-il besoin de mentionner aux membres de votre Comité que la formule idéale, de l'opinion de la Chambre de commerce régionale du Saguenay, serait qu'une politique de subventions pour les emplois permanents auprès de corps intermédiaires soit élaborée. Le premier impact serait évidemment de créer autant d'emplois stables et permanents qu'il y aurait d'organismes désireux de se munir d'un tel outil.

Le mouvement «Chambres de commerce» est dynamique et se doit de progresser; nous pensons que la voie de l'avenir se situe dans la composition d'un personnel permanent qui lui permettrait de multiplier considérablement la force du bénévolat au sein de notre organisme.

Nous pourrions même pousser la logique d'un tel système jusqu'à suggérer que les gouvernements se servent de ce moteur pour mettre en application certaines mesures concrètes qui nécessitent l'appui du milieu, ce qui ne peut se faire par le seul canal du fonctionnarisme. Est-il besoin de rappeler que, dans notre société, la participation du plus grand nombre possible de gens au plus grand nombre possible de décisions demeure la formule par excellence?

A titre de conclusion, nous pensons qu'assurer le dynamisme des corps intermédiaires, dont le mouvement «Chambres de commerce», serait bénéfique pour la collectivité. Il est bien évident qu'une telle orientation n'apporterait pas la solution à tout problème de l'emploi. Cependant, nous pensons que nous pourrions nous rendre plus utiles et pouvons même dès maintenant soumettre aux distingués membres de votre Comité que nous sommes prêts à nous impliquer.

Le président: Merci, monsieur Goulet.

Maintenant, M. John McDermid a des questions.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman.

First of all, welcome. I am gald that the Chamber of Commerce has seen fit to appear before us.

You mention in here the type of information and the projections of employment needs down the road, say five years. We could not agree with you more. This is one of the major problems that we are finding across the country.

Are your members willing to give that information to the statistic-gathering areas, whether it be done through the cham-

[*Translation*]

of the necessary tools. That is only possible through the hiring of a permanent staff.

The Chamber of Commerce movement participates practically in all government programs either federal or provincial. The situation therefore arises where for example our Chicoutimi and Jonquière sections have had a permanent staff for almost two years.

Would it not be better for the federal government to favour programs which have an important multiplicating element, element which is not to be neglected. For example we have the excellent work being done by our Jonquière section through it's full-time employee. That section was involved in the organization of a municipal camping ground and also in the promotion of a permanent business fair.

Is it necessary to mention to the members of the Committee that the ideal formula in the opinion of the Saguenay regional Chamber of Commerce, would be a grant policy which would help pay the salary of a full-time employee in each of those organization. The first impact would be obviously to create as many stable full-time jobs as there are organizations wishing to hire such a personnel.

The Chamber of Commerce movement is dynamic and if it is to progress we believe that it must have a full-time staff which would enable it to considerably increase the number of people ready to do volunteer work in the region.

We could even push further the logic of such a system by suggesting to the government that it use this means to implement specific measures which need the support of the region and which could not be done by public servants alone. It goes without saying that the ideal formula in our society remains the participation of the majority to the taking of the majority of decisions.

To conclude, we believe that the community will be better served if organizations like the Chamber of Commerce could count on the support of governments. Obviously this would not resolve the unemployment situation. However, we believe that we could be more useful, and we are even able to say at this time to the distinguished members of the Committee, that we are ready to get involved.

The Chairman: Thank you Mr. Goulet.

Mr. McDermid has some questions.

M. McDermid: Merci monsieur le président.

Je désire d'abord vous souhaiter la bienvenue. Je suis heureux que la Chambre de commerce ait décidé de comparaître devant nous.

Vous parlez ici de prévisions d'emploi pour les cinq prochaines années et des renseignements que vous aimeriez avoir là-dessus. Je ne pourrais en convenir davantage. C'est un des principaux problèmes que nous rencontrons partout au pays.

Vos membres sont-ils prêts à fournir ces renseignements aux centres de compilation des statistiques que ce soit par l'inter-

[*Texte*]

bers of commerce, whether it be done through industrial commissions, whether it be done through the Canadian Manufacturers' Association? Are they prepapred to sit down and do their own projections and provide us with that statistic? It is fine for entrepreneurs, manufacturers, business people, to sit there and say, "Give us this information", but we cannot pull it out of the air. We have to receive it from the business community. Do you feel that your members would be willing to co-operate in this type of project?

M. Goulet: Si vous parlez de coopération, il est bien évident que la Chambre de commerce est intéressée à participer à un programme de ce genre et il est évident aussi qu'il nous faut des travailleurs au sein de la Chambre de commerce. Ce n'est pas avec l'équipe bénévole qui travaille à temps partiel qu'on peut accomplir une tâche semblable. Les gens qui sont à la Chambre de commerce font évidemment du bénévolat. Ils sont occupés principalement à d'autres tâches. Avec une équipe de quelques permanents, je pense qu'il y a définitivement intérêt à travailler à un programme semblable. Nous sommes peut-être privilégiés pour trouver des données ou chercher des données auprès de nos membres qui viennent de la collectivité des affaires, spécialement dans la région. Je parle évidemment au nom de la Chambre de commerce régionale du Saguenay et je parle de la région du Saguenay.

• 1300

M. Marceau: Est-ce que les compagnies sont prêtes à donner ces renseignements-là?

M. Goulet: Je pense que nos membres sont prêts à les donner, surtout les PME. Au niveau de la grande entreprise, je suis persuadé que leurs besoins en main-d'œuvre existent. Il faudrait quelqu'un pour aller les chercher. Évidemment, ils ne les préparent pas pour la consultation, mais si un organisme comme la Chambre de commerce se présentait et expliquait le but visé, je pense qu'ils embarqueraient sans difficulté.

M. André Bérubé (président ex officio, Chambre de commerce régionale du Saguenay): J'aimerais vous rappeler qu'en 1976, par l'entremise d'un projet Canada au Travail, nous avons à la Chambre de commerce de Jonquière, fait une enquête. C'est peut-être pour corroborer un peu le fait que nos membres nous écoutent, en ce sens qu'ils sont prêts à répondre à nos questions. Alors, on a fait une enquête sur le mouvement comme tel, la Chambre de commerce, et je peux dire que les membres nous ont répondu très favorablement, dans une très bonne proportion. Il est évident que si on pose des questions assez personnelles, les gens demanderont peut-être l'anonymat, mais je suis convaincu à l'avance qu'on réussira assez facilement à avoir les renseignements dont on a besoin.

M. Marvel Locas (président, Chambre de commerce de Jonquière): Actuellement, au bureau de l'emploi, il semblerait qu'on ait beaucoup de statistiques. Il y a des statistiques en masse; on sait qui est chômeur, qui ne l'est pas, quelles sont les qualifications des chômeurs. Mais ce qui ne se fait pas, c'est du «proforma». Il ne se fait pas de projection dans l'avenir. De quoi aura-t-on besoin dans 5 ans ou dans 6 ans? Donc, on réussit, par un système d'éducation, à fabriquer de plus en plus de chômeurs instruits. Ils sont de plus en plus instruits. Mais

[*Traduction*]

médiaire des Chambres de commerce, des commissions industrielles, de l'Association canadienne des manufacturiers? Sont-ils prêts à étalir leurs propres prévisions et à nous fournir leurs statistiques? Il est facile pour les entrepreneurs, les manufacturiers et les hommes d'affaire de demander ces renseignements mais nous ne pouvons les inventer. Nous devons d'abord les obtenir de la communauté d'affaires. Croyez-vous que vos membres sont prêts à collaborer à cet égard?

Mr. Goulet: It goes without saying that the Chamber of Commerce is interested in cooperating in such a program. It is also obvious that we need employees within the Chamber of Commerce. It is not with a part-time benevolent staff that it could be done. Those who are involved with the Chamber of Commerce do so on a benevolent basis. It is not their main occupation. With a few full-time employees on staff I think the Chamber of Commerce has a definite interest in participating in such a program. We might be in a very good position to obtain the data from our members who come from the business community especially in this region. Of course I am speaking on behalf of the Saguenay Regional Chamber of Commerce and of the Saguenay region.

Mr. Marceau: Are the companies ready to supply that type of information?

Mr. Goulet: I believe our members are mostly involved in medium sized businesses. As for big businesses, I am convinced that they need labour. Someone must get that information. Obviously the data is not readily available but if an organization like the Chamber of Commerce would ask for it explaining why I believe they would agree willingly to participate.

Mr. André Bérubé (Ex-officio chairman, Saguenay Regional Chamber of Commerce): If you remember, in 1976, through a work Canada program, the Jonquière Chamber of Commerce did a study. This is an example of the willingness of our membership to participate. The study was on the Chamber of Commerce movement and the results were very positive. Obviously if the questions are too personal the participants will want to remain anonymous. I am nonetheless convinced that it will be quite easy to obtain the information we need.

Mr. Marcel Locas (Chairman, Jonquière Chamber of Commerce): Presently, in the employment office, there seems to be a considerable amount of statistics available. There are statistics on who is unemployed, who is not, what are the skills of the unemployed. But there is a specific type of statistics which do not exist. That is future projections, such as what will be the needs in five or six years? This results in an education system which produces unemployed graduates. They are better

[*Text*]

on ne fabrique pas l'employé dont on a besoin pendant ce temps-là. Cela, c'est une des constantes.

Deuxièmement, je ne vois pas comment le fonctionnarisme comme tel peut cueillir ces données-là au niveau des petites, surtout, et des moyennes entreprises. La grosse entreprise est très structurée, elle peut répondre adéquatement à de grands questionnaires qui arrivent du gouvernement, mais je ne vois pas comment la petite entreprise pourrait répondre à ce genre de questionnaire très sophistiqué. Si c'est fait au niveau des Chambres, ils vont être raccourcis, plus simples, mieux adoptés à ce genre d'entreprises-là. La cueillette des données peut se faire à condition qu'on ait les outils pour la faire.

Mr. McDermid: Yes, one of the problems we are experiencing exists in obtaining accurate information. According to the Canadian Petroleum Association who presented us with an excellent brief and a scenario that was absolutely frightening when you took a look at the number of people they are going to require to develop the energy resources in this country, that has not been done in the past. And the auto industry, of course, really has never done it before themselves. Their projections would have gone all to hell in the last year or so because the "big car" thing caught up with them. But industries have been reluctant to do that, as have small business people. They have not stopped to take that look down the road to see what they hope to do with their businesses at that time. They have not projected down the road. That is one of the real problems. In fact I am encouraged to hear you say that you feel that your members would co-operate on that type of thing.

There is one other matter I wanted to ask for qualification on. Am I to understand that one of the things you are asking for in here is funding for a permanent employee for the chamber from the federal government? You nodded in the affirmative so I gather the answer is, yes. Right?

Mr. Goulet: Yes, it is.

Mr. McDermid: Okay, but are you talking about an executive director of the Chamber of Commerce to be funded by the federal government to do specific projects within the community?

M. Goulet: Cela peut prendre la forme d'un permanent, avec un octroi, évidemment, du gouvernement fédéral. Cela peut aussi prendre la forme d'un travail donné, moyennant rémunération, qui nous permettrait de nous equiper des ressources nécessaires pour effectuer le travail.

Mr. McDermid: You are talking on a permanent basis.

Mr. Goulet: On a permanent basis, yes.

Mr. McDermid: May I just say this that the Canadian Chamber of Commerce is one of the strongest and most respected lobby voices in Canada today. Once the federal government starts funding your staffing, do you not feel that you are leaving yourself extremely vulnerable to criticism?

M. Locas: C'est pour cela qu'on préfère de beaucoup travailler sur la base de contrats de service que sous forme de subventions directes. C'est sûr que les Chambres doivent se créer un bon permanent. Il y a un paquet de 50 à 60 gars autour de la table qui ont des idées; ils ne peuvent pas les

[*Translation*]

and better educated all the time. But we are not educating the employees which will be needed in the future.

Secondly, I cannot see how governments can obtain this data at the small and especially at the medium-sized business level. For big businesses, which are very organized, it is easier to answer the questionnaires which they receive from governments. I cannot see however how the small business could complete them since they are very complicated. If it's done at the Chamber of Commerce level the questionnaire will be shorter, simpler, better adapted to that type of business. It is possible to collect data as long as the means are available to do it.

M. McDermid: Oui, un des problèmes avec lequel nous sommes aux prises est celui d'obtenir des renseignements exacts. L'Association canadienne du pétrole nous a présenté un excellent mémoire dans lequel elle décrit un scénario des plus effrayants lorsqu'on regarde le nombre de personnes qui seront nécessaires pour le développement des ressources énergétiques au pays. Cela n'a jamais été fait par le passé. Il va sans dire que l'industrie de l'automobile ne l'a jamais fait. Quoiqu'il en soit les prévisions auraient perdu toute leur valeur au cours de l'année dernière en raison de la situation relative aux «grosses voraces». Mais les industries sont réticentes à le faire comme le sont les petites entreprises. Elles ne se sont pas arrêtées pour étudier ce que leur réserve l'avenir et c'est là un de leur gros problème. En fait, il est encourageant de vous entendre dire que vos membres sont prêts à coopérer à cet égard.

Il y a une autre question sur laquelle je voudrais obtenir des éclaircissements. Sauf erreur vous demandez au gouvernement fédéral de vous accorder des fonds qui permettraient à la Chambre de commerce d'embaucher un employé à temps plein. Vous faites signe que oui, c'est exact?

M. Goulet: Oui, c'est exact.

M. McDermid: D'accord. Parlez-vous d'un directeur général de la Chambre de commerce dont le salaire serait payé par le gouvernement fédéral et qui s'occuperait de programmes particuliers au sein de la communauté?

Mr. Goulet: Obviously we would need the federal government's financial help. That person could be paid to do a specific job and the money would be used to obtain the necessary resources to do that particular job.

M. McDermid: Vous parlez de quelqu'un à temps plein?

M. Goulet: Oui.

M. McDermid: Je me permets de dire que la Chambre de commerce du Canada est une des organisations les plus respectées au Canada aujourd'hui. Si vous acceptez un octroi du gouvernement fédéral, qui servirait à payer le salaire d'un employé, ne croyez-vous pas que vous feriez l'objet de graves critiques?

Mr. Locas: That is why we definitely prefer to work on a contract basis rather than through direct subsidies. It is obvious why the Chambers must have a good full-time employee. There are 50 or 60 guys around a table who are coming forth with ideas, ideas which cannot be fabricated

[*Texte*]

fabriquer, leurs idées, ils sont employés ailleurs. Donc, il faut quelqu'un pour les fabriquer. Alors, il faut que les Chambres se trouvent des fonds suffisants pour payer le permanent. Sur une base locale ou même sur une base régionale, les fonds ne seront pas suffisants pour payer ces permanents-là, alors qu'à la Chambre de commerce du Canada, à cause des membres corporatifs, de même qu'à la Chambre provinciale, ils ont des budgets suffisants. Ils fonctionnent, ces gars-là, ils sont très puissants, comme vous le dites, au point de vue *lobbying* parce qu'ils ont un paquet de fonctionnaires qui travaillent pour eux et qui leur préparent leurs mémoires. Ce n'est pas le président de l'Alcan ou le président d'une autre compagnie membre qui va préparer le mémoire. Ils ont des permanents.

[*Traduction*]

since they are being implemented somewhere else. They have to come from somewhere. Therefore the Chambers must find money to pay the salaries of a full-time employee. On a local or even on a regional basis the funds are not adequate for this. Things are different with the Chambers of Commerce of Canada and the provincial chambers of commerce because of their corporate membership which supply them with sufficient funds in their budget. Those people are quite effective in lobbying for their ideas, like you say, because they have a team of people working for them, who write their briefs. Alcan and other member companies have a full-time staff to prepare their briefs. There is no input from the chairmen.

• 1305

C'est la même structure qu'il nous faut au niveau des locales ou des régionales. Maintenant, c'est sûr que les cotisations des membres individuels ne sont pas de la même envergure que celles des membres corporatifs. Il faut un supplément à cela. On peut gagner de l'argent en travaillant sur une base de contrats de service ou sous forme de subventions primaires, en ce sens que les projets Canada au travail, on les a utilisés, nous, à la Chambre pour payer au départ le permanent à l'intérieur d'un projet pendant trois mois, pour lui garantir une sécurité d'emploi pendant six mois. Et après, l'argent produit par le projet vient payer le permanent. Alors, chaque fois qu'on fait un projet, on essaie de laisser des traces durables ou de créer quelque chose, comme la foire. On demande un projet là-dessus, mais c'est sûr qu'on va faire des installations permanentes de foire l'an prochain. La foire va pouvoir être autonome et payer ses propres gens puis il va rester des bénéfices qui vont servir à payer le permanent. Mais cela, c'est à petite échelle. Il faut faire grandir cela à la mesure d'un budget. Il faut tout de même payer un permanent, un bon permanent. Il faut peut-être un budget de $40,000 ou $45,000 pour une bonne locale qui fonctionne. On ne peut pas créer cela avec les bénéfices d'une seule foire ou d'une seule opération de camping pendant trois mois quand on va travailler à *cost plus*. On va avoir juste le *plus* qui va être à nous.

We need the same system at the local or regional level. Of course the individual membership dues will not be as considerable as those of corporate members. It has to be supplemented. We can earn money by working on a contract basis or by obtaining some type of subsidy, through programs such as Work Canada where the funds were used to pay a full-time employee for three months, providing him with some type of job security for six months. The funds obtained as a result of the implementation of the program were used to pay the full-time employee. Therefore every time we get a project on the way we try to make it last or to start something like a fair or an exhibition. If our fair project goes through we will obviously build some permanent facilities in view of the following year's exhibition. The exhibition will be financially independent, that is we will be able to pay the salary of the staff and there will be some money left over to pay the salary of a full-time chamber employee. Of course this is on a small scale but our intention is to expand according to budgets available. We nonetheless have to pay a full-time employee, who is competent. To be able to operate, a local section needs a 40,000 or 45,000 dollars budget. This cannot be done from the profits of a one time only exhibition or as a result of the operation of a camping ground for three months since we have to work on a cost-plus basis. All that we will have to work will be the "plus".

Mais cela, c'est encore un autre chemin; on va administrer le camping d'été avec des permanents et on va faire comme une compagnie d'administration. On va charger le prix coûtant de l'opération plus . . . C'est ce «plus» qui est notre profit, qui paie le permanent de la Chambre. Ce sont des projets de cette envergure-là ou de cet ordre-là, comme faire une enquête ou aller chercher des statistiques au niveau des projections d'emplois dans la petite entreprise. C'est sûr que si on a le mandat de le faire, vous allez nous payer pour le faire. Nous, on va payer le monde avec cela et on va vous charger ce que cela a coûté de plus ou bien vous allez nous donner un contrat sur une base fixe puis on va s'arranger pour qu'il y ait un coût, une différence. L'important, c'est d'avoir suffisamment d'argent pour garder un permanent pendant un an, bien payé, avec sa secrétaire si nécessaire. C'est cela, l'outil qu'il nous faut pour travailler, pour que les idées, les concepts des bénévoles autour d'une table ne se perdent pas dans le décor, faute de temps

But that is an another matter. We intend to run the summer camping ground with full-time employees and to operate on the same basis as a management company. We will charge the cost price of the operation plus enough to pay the full-time employee of the chamber. It is projects like those, a study, or obtaining statistics on future employment opportunities at the small business level. Obviously if we are given the mandate to go ahead we will get the necessary funds which we will use to pay those who will do it and we will charge what it will have cost or you will grant us a contract on a permanent basis. But most important we need sufficient funds to keep a full-time employee on staff for a year, who will get a good salary and who will have a secretary if necessary. That's what we need to get started so that the ideas, the concepts put forward by those working on a voluntary basis not be put on a shelf for lack of time to realize them. That is the type of thing that can be done by the Chamber of Commerce or other organizations of the

[*Text*]

pour les réaliser. C'est là que les mouvements de Chambre de commerce ou autres mouvements du même genre peuvent travailler, comme le CRD qui veut augmenter toujours sa capacité de permanents. Pourquoi? Pour créer plus d'action, parce que les bénévoles qu'il y a autour de la table ne peuvent pas faire l'action. Ils peuvent la susciter, ils peuvent l'inventer, ils peuvent la structurer, mais ils ne peuvent pas la faire. Je ne me vois pas lâcher mon entreprise demain matin, puis retourner là pendant deux semaines parce que j'ai une bonne job à faire comme président. Cela ne marcherait pas. Il faut qu'il y ait un permanent à la Chambre. Depuis qu'on l'a, depuis deux ans, c'est sûr que la Chambre a changé du tout au tout. Les actions se sont multipliées, les projets sont venus l'un par derrière l'autre. C'est cela qui a fait le succès de la Chambre.

Alors, je pense que, même au niveau de la recherche d'emploi, c'est quelque chose qui peut servir.

M. Goulet: C'est ce qu'on veut signaler, monsieur McDermid, lorsqu'on dit qu'aider la permanence d'une Chambre de commerce a un effet multiplicateur. L'exemple de Jonquière est un exemple vrai.

M. Locas: Les permanents créent des projets, les projets créent des emplois. D'ici une couple d'années, avec le camping et la foire, trois mois de foire et trois mois de camping, on va créer quatre emplois permanents à l'année longue. Ce sera l'équivalent de cela qu'on va avoir à la Chambre, ce qui n'existait pas il y a deux ans.

M. McDermid: Merci.

Le président: Monsieur Gilles Marceau.

M. Marceau: Je pense que votre mémoire touche exactement le champ d'activité qui relève de notre mandat. Je suis particulièrement impressionné, comme John, par les commentaires que vous faites quant aux statistiques. Vous êtres très modestes en disant: «Si elles n'existent pas . . .» Je pense que vous n'avez pas été aussi modestes . . . Le fédéral est complètement fautif là-dedans. Il n'y a pas de statistiques suffisantes qui permettent aux jeunes de s'orienter sur une base de quatre ou cinq ans. Je pense que là-dessus votre suggestion rejoint . . .

M. Locas: Le gouvernement fédéral est un bon bookkeeper. Il a de bonnes statistiques, mais pas de «proforma».

• 1310

M. Marceau: Alors, il faudrait que ces statistiques-là s'appliquent aux régions et non seulement à l'ensemble . . .

M. Locas: Non, il faut que ça soit régional.

M. Marceau: Maintenant, vous avez démystifié un petit peu l'impression qu'on a, et qui nous est fréquemment véhiculée, à savoir que les programmes temporaires sont de la perte de temps et de la dilapidation. On entend cela à Ottawa. A maintes reprises, des gens qui viennent—je ne veux pas parler des grandes villes comme Montréal parce que mon ami Warren a peut-être l'esprit plus large que cetaines gens de Montréal ou de grandes villes qui s'imaginent que ce sont eux qui sont capables de générer des emplois et que, dans des régions comme la nôtre, c'est de l'argent dépensé que d'essayer de les aider, même d'une façon temporaire.

[*Translation*]

same type such as the RDC which is always looking for ways to increase its permanent staff. Why? To create more activities because the unpaid workers around the table cannot do it alone. They can promote actions but they cannot invent it; they can organize things but they cannot go ahead alone. I cannot just leave my business tomorrow morning and return two weeks later only because I have something to do as chairman of the Chamber. That's not how it works. There has to be a full-time employee at the Chamber. Our section has had one for two years now and the changes are incredible. There are more and more activities going on and there is always a project under way. This is why the Chamber is successful.

So I believe there is something that can be done as far as the employment question is concerned.

Mr. Goulet: That is what we mean, Mr. McDermid, when we say that a full-time employee at the Chamber of Commerce has a multiplication effect. Jonquière is a very good example.

Mr. Locas: A full-time employee initiates projects and projects result in jobs. In a couple of years, with the camping ground and the exhibition, that is three months of exhibition and three months of camping, we will have created four full-time jobs.

Mr. McDermid: Thank you.

The Chairman: Mr. Gilles Marceau.

Mr. Marceau: Your brief deals precisely with the matter at hand. I was particularly impressed as was John on your comments on the statistics. You have been very modest by saying: "If they do not exist . . .". You have not been so modest however in saying that the federal government is fully to blame. There are no available statistics which would help the young determine where they want to be in four or five years. On that aspect I think your suggestions . . .

Mr. Locas: The federal government is a good bookkeeper. Its statistics are good but there is no pro-forma.

Mr. Marceau: Those statistics would therefore have to apply at the regional level and not only . . .

Mr. Locas: It has to be on a regional basis.

Mr. Marceau: Now, you have so demystified the impression that we have, one which we hear frequently, that the temporary projects are a waste of time and money. This is what we hear in Ottawa. I am not talking about cities like Montreal because my friend Warren probably has a more open mind then certain people from Montreal or from big cities who believe that they are the only ones able to create jobs and that to try to help in a temporary way regions like ours is a waste of money.

[*Texte*]

Est-ce qu'on peut dire, selon l'expérience que vous avez vécue, que les projets que vous avez eus du fédéral, sur une base même temporaire, ont été non seulement utiles mais ont été générateurs d'emplois permanents par la suite.

M. Locas: C'est même une recommandation que les projets qui sont appliqués doivent être générateurs d'emplois le plus possible. Il y aura des projets d'études nécessaires, mais il y a des projets qui vont générer l'emploi et on doit se tourner vers ce type de projet-là. Ces projets-là devraient être accordés aux organismes et aux personnes qui sont capables de les faire dans ce sens-là justement pour que ce fameux reproche ne vous soit pas adressé.

M. Marceau: Monsieur Bérubé, vous voulez ajouter quelque chose?

M. Bérubé: Pour compléter et pour prouver un peu les dires de M. Locas. En fait, depuis qu'on a commencé à avoir des projets du fédéral . . . Actuellement, on peut le dire très tangiblement qu'on a deux permanents, en fait, qui travaillent depuis deux ans pour la Chambre de commerce. Entretemps, on a eu d'autres projets. Durant l'été passé, entre autres, on a eu une vingtaine de jeunes qui ont travaillé sur des projets dont il est resté des choses concrètes.

La Chambre de commerce a investi de l'argent, à la ville de Jonquière, on a réussi à faire investir de l'argent aussi, pour des immobilisations qui sont existantes aujourd'hui. On parle du camping, entre autres. Le projet de camping comme tel, le projet de plan d'aménagement qui a été fait et tout ce qui s'est fait autour, cela va créer probablement . . . On se croise encore les doigts, mais on a bien confiance qu'en 1981 le camping sera en opération.

A ce moment-là, c'est treize emplois. C'est peut-être saisonnier, mais ceci nous permet tout de même de garder une certaine continuité dans nos projets. Si on parle au niveau de la foire, c'est la même chose. Ce qu'on veut créer, c'est des projets qui vont générer au moins deux ou trois emplois permanents à cette foire-là qui va s'autofinancer à la longue. Mais il faut tout de même investir de l'argent.

On parlait de l'Alcan tout à l'heure. Quand on dit que l'Alcan investit dans une usine 60 millions de dollars qui vont créer environ 60 emplois, si on compare cela à ce qu'on fait, ce n'est pas dispendieux, nous autres, ce qu'on fait pour créer ces emplois-là, un minimum d'argent. On maximise en fait les sommes que vous nous prêtez, que vous nous donnez, et on vous les retourne indirectement, en impôt ou autrement.

M. Locas: Il faut penser aux retombées aussi qui dépendent de ces projets. S'il y a un camping qui fonctionne, on s'imagine qu'il y a treize emplois saisonniers, mais il va aussi se faire du commerce supplémentaire dans la ville. Il va se créer des emplois supplémentaires occasionnels. L'industrie touristique s'en portera mieux.

C'est la même chose pour la foire. Pendant les sept jours ou cinq jours que dure la foire, de 9 heures à 2100 heures, il se fait du temps supplémentaire et ça constitue une jolie galette. C'est de l'argent qui s'en vient encore s'attaquer au manque d'emplois.

[*Traduction*]

From your experience could we say that the federal projects which have been implemented in the region, even on a temporary basis, have been not only useful but have resulted in the creation of permanent jobs.

Mr. Locas: One of our recommendations is in fact that the projects who are implemented must help to create as many jobs as possible. There are some projects which are needed but there are some which result in job creation and those are the ones which interest us. They would be given to organizations and to those who are able to realize precisely what some people say cannot be done at the regional level.

Mr. Marceau: Mr. Bérubé you would like to add something?

Mr. Bérubé: It is just to confirm what Mr. Locas has just said. There are in fact two full-time employees who have been working for the Chamber of Commerce for two years now, ever since we have been able to obtain a federal project. We also have other projects. Last summer we had about 20 young people working on projects which gave very positive results.

The Chamber of Commerce as well as the city of Jonquière have invested funds for immobilization projects such as the camping ground. We have our fingers crossed that this project will become operational in 1981.

This means 13 jobs. They might be seasonnal jobs but they enable us to have a certain continuity in our projects. The same thing applies for the exhibition. What we want are projects which will result in the creation of at least two or three full-time jobs, in the case of the exhibition at least which will become financially independant in the long run. We must nonetheless invest some money.

Compared to Alcan, which we mentionned earlier, which invests 60 million dollars in a plant which will create approximately 60 jobs, what we are doing is not very expensive, it is the minimum of money needed to create those jobs. In fact we maximize the funds which you lend us, which you give us. Those funds are eventually returned to you through income tax or otherwise.

Mr. Locas: There windfalls of those projects should also be taken into consideration. For example if the camping ground is operational it will not only mean 13 seasonnal jobs but additionnal business in the city. Other part-time jobs will be created. The tourist industry will be none the better.

The same thing goes for the exhibition. During the five or seven days of the exhibition, overtime work has to be done since businesses are open from 9 a.m. to 9 p.m. Again that is money which comes to the rescue of the employment situation.

[*Text*]

M. Marceau: Vous n'avez pas vécu une expérience, à un certain moment, par l'intermédiaire du fédéral, où vous avez servi d'intermédiaire pour placer des jeunes? Vous n'avez pas profité, à un certain moment, d'un programme fédéral dans lequel les Chambres de commerce étaient le pivot, l'endroit où l'on s'adressait pour placer des personnes?

Avez-vous des commentaires à faire sur ce programme-là, s'il a été utile ou . . .

M. Bérubé: Je suis content, monsieur Marceau, que vous ameniez ce sujet-là. J'ai travaillé sur ce projet. C'est une façon, justement, de nous subventionner indirectement. Ce n'est pas nécessairement une subvention, mais on était payé pour chaque jeune qu'on réussissait à placer chez un employeur.

On avait tant de jeunes à placer, je sais que cela rapportait, je pense $1,500 ou $2,000 à la Chambre, mais on a travaillé dans ce sens-là. Cela nous a aidé. Notre permanent qui était là en poste et cela nous a aidé à payer une partie de son salaire. Il pouvait faire autre chose de toute façon, mais à l'intérieur de son travail, a faisait partie de son travail de placer des jeunes. En fait, on était subventionné ou payé pour le travail qu'on faisait. On était payé selon ce qu'on faisait. Une année, entre autres, on en a placé 23 au lieu de 25 et on était payé pour 23. Mais cela n'a pas coûté plus cher au gouvernement à ce moment-là. Alors, je suis content que vous apportiez cet argument. C'est un peu de cette façon-là, ou autrement, mais un peu dans le même style que la collaboration pourrait exister entre les chambres de commerce et le gouvernement fédéral.

M. Locas: C'est très important qu'on ne relève pas de subventions directes. Si vous dites: «Pour opérer votre chambre, on vous donne 50,000 dollars», la journée qu'on ira vous dire: «Vous n'êtes pas fins», on perdra 50,000 dollars.

C'est très très utile qu'il y ait des corps intermédiaires comme les chambres de commerce pour vous dire que c'est correct on vous dira: «Non, non, non, tu te casses la gueule. Ne fais pas cela». Il en faut de ces corps intermédiaires. je pense qu'ils sont nécessaires, dans la société moderne d'aujourd'hui, ces corps qui ont la liberté de critiquer ou d'aduler, selon l'action.

M. Marceau: Merci. Votre communication fut très intéressante.

Le président: Il y a simplement deux petites questions que j'aimerais poser. Quelles sont vos relations avec les deux autres groupes qui étaient ici, le Conseil régional de développement et la Société de développement industriel de Jonquière? Est-ce que vous avez les mêmes membres que ces groupes-là? Est-ce que vous collaborez avec ces groupes-là dans leur travail?

• 1315

M. Goulet: Le Conseil régional de développement regroupe la plupart des sphères d'activité dans la région ici. La Chambre de commerce en fait partie comme membre. Elle fait partie du conseil d'administration.

Le président: Très bien. La Chambre de commerce régionale a comme membres les chambres de commerce

[*Translation*]

Mr. Marceau: Were you not the intermediate at one point for the federal government in a youth placement program? Wasn't the Chamber of Commerce responsible for that program?

Do you have any comments on that program to the effect that is was useful or . . .

Mr. Bérubé: I am happy that you mentionned it Mr. Marceau. I worked on that program. That is precisely the type of indirect subsidies which we are talking about. It is not necessarily a subsidy but we were paid each time we found a job for a youngster.

There were so many jobs to find that I believe the Chamber received 1,500 or 2,000 dollars. It helps to pay part of the salary of our full-time employee. He was working for the Chamber while trying to find jobs, it was part of his duties. In fact we were paid for the work which we did. One year in particular we found 23 jobs instead of 25 and we were paid for 23. But it did not cost the government anymore. I am glad you brought that example forward. We believe that is the way the Chamber of Commerce and the federal government should collaborate with each other.

Mr. Locas: It is very important that we do not have direct access to grants. If you tell us that you have 50,000 dollars available for us to operate our chamber that money could stop coming with the first misunderstanding.

It is very useful to have intermediate organizations like the Chamber of Commerce to say that a specific project is all right while another one is not. Those organizations fulfill a need. They are necessary in society. They can critize or congratulate depending on what is being achieved.

Mr. Marceau: Thank you. Your presentation was very interesting.

The Chairman: I would like to ask two very brief questions. What relationship do you have with the two other groups who were here: the Regional Development Council and the Jonquière Society for Industrial Development? Is your membership the same as theirs? Do you collaborate with those groups?

Mr. Goulet: The Regional Development Council embraces the different regional activities. The Chamber of Commerce is a member. It is part of the Board of directors.

The Chairman: Very well. The local chambers of commerce like Jonquière are members of the Regional Chamber of Commerce. How many such local chambers are there?

[*Texte*]

locales comme Jonquière. Combien y a-t-il de locales dans la régionale?

M. Goulet: Dans la région, il y a trois chambres locales qui font partie de la régionale. Effectivement, le conseil d'administration de la Chambre régionale est constitué de trois représentants de chacune des locales et de trois représentants corporatifs qui viennent du milieu de l'industrie.

Le président: Très bien. Merci encore de votre mémoire et des renseignements que vous nous avez donnés. Nous apprécions votre aide. Bonjour.

Alors, on doit ajourner la réunion. Nous avons un avion à 14 h 00, on part d'ici à 13 h 30, dans dix minutes.

M. Marceau: On s'en va écouter un Budget très intéressant et qui va plaire à tout le monde. On dit cela avant parce qu'on ne le dira pas après.

Le président: Excusez-moi, M. McDermid n'a pas fini.

M. Marceau: Excusez-moi.

Mr. McDermid: There are just two things I wanted to say. First of all, I wanted to thank Gilles Marceau for his hospitality. I thoroughly enjoyed visiting his riding. And I want the record to show, Mr. Chairman, that Carol and Gerald and Sandra did a tremendous job and helped me out tremendously. I am sure you can appreciate that the last couple of days I was trying to understand and learn what was being said and they helped me out tremendously. I just want the record to show that they did a great job.

Le président: La réunion est maintenant terminée.

[*Traduction*]

Mr. Goulet: In the region, there are three who are members for the regional chamber. In fact, the Board of directors of the regional chamber has three representatives from the local chambers and three corporate representatives.

The Chairman: Very well thank you. Thank you again for your brief and for the information you have provided us. Your help is greatly appreciated.

We now have to adjourn since we have to leave at 1:30, in ten minutes, to get on the 2 o'clock flight.

Mr. Marceau: We are going to listen to a very interesting budget which will make every one happy. We are saying it now because we wont't be able to later.

The Chairman: Excuse me, Mr. McDermid you have something to say?

Mr. Marceau: I am sorry.

M. McDermid: Il y a deux choses que j'aimerais mentionner. Premièrement, je désire remercier M. Gilles Marceau pour son hospitalité. J'ai aimé ma visite dans sa circonscription. Aux fins de l'enregistrement je veux dire monsieur le président que Carol, Gérard et Sandra m'ont énormément aidé. Vous comprendrez sûrement qu'au cours des deux derniers jours j'ai dû faire un effort considérable pour essayer de comprendre et d'apprendre. Grâce à ces personnes la tâche m'a été rendue plus facile.

The Chairman: The meeting is adjourned.

APPENDIX "EMPL-8"

A BRIEF HISTORICAL OVERVIEW

The story of Price Ltd. is also the story of the vast, dynamic region where William Price founded a company which launched the industrial development of the Saguenay-Lac-St-Jean area.

Price's contribution was so great that he was quickly awarded the title of "Father of the Saguenay".

The first Price establishment in Quebec City dates back to 1816. Several years later, William Price set out to develop the lush forests in the Saguenay-Lac-St-Jean area on the shores of the Chicoutimi and Saguenay rivers. By 1851, he had 300 men in his employ cutting 35,000 logs and his twenty sawmills prepared timber for shipment abroad. In 1902, Price acquired the Jonquière Pulp Company and his company became involved in the pulp and paper industry.

Today, Price Ltd. employs approximately 4,500 people in the Saguenay-Lac-St-Jean region in various operations. the industrial base of this company in the region constitutes one of the largest forestry products complexes in the world.

Since 1974, Price Ltd. has been a member of the Abitibi-Price group. This company is the largest manufacturer of newspaper in the world and its activities include mining and the manufacturing of lumber, building materials, special paper, pulp, fine paper, envelopes, writing and book paper, bags and wrapping paper, napkins, classroom materials and so forth.

Abitibi-Price Inc. now owns almost all of the shares of Price Ltd. However, the latter remains a separate, legal entity, managed by its own board of directors with head offices in Quebec City. However, all of the group operations fall under the banner of Abitibi-Price.

APPENDICE «EMPL-8»

UN BRIN D'HISTOIRE

Raconter l'histoire de La Compagnie Price Limitée, ce serait en même temps raconter celle de cette vaste et dynamique région où William Price a jeté les bases d'une entreprise qui a donné l'élan au développement industriel du Saguenay-Lac-St-Jean.

La contribution de Price a été telle que l'on n'a pas hésité à lui conférer le titre de «Père du Saguenay».

Le premier établissement Price à Québec date de 1816. Quelques années plus tard, William Price entreprend d'exploiter les riches boisés du Saguenay-Lac-St-Jean, aux abords de la rivière Chicoutimi et sur les deux rives du Saguenay. Dès 1851, il emploi 300 forestiers qui assurent la coupe de 35,000 billots et ses vingt scieries préparent du bois d'œuvre qui sera expédié outre-mer. En 1902, Price acquiert la Compagnie de Pulpe de Jonquière, et c'est l'entrée de l'entreprise dans le secteur des pâtes et papiers.

Aujourd'hui, La Compagnie Price Limitée emploie quelque 4,500 personnes au Saguenay-Lac-St-Jean dans ses différentes exploitations. L'ensemble industriel de la compagnie dans cette région constitue l'un des plus grands complexes de produits forestiers au monde.

Depuis 1974, La Compagnie Price Limitée fait partie du groupe Abitibi-Price. Cette entreprise est le plus important fabricant de papier journal du globe, et son activité inclut l'exploitation minière, la fabrication de bois d'œuvre, de matériaux de construction, de papiers spéciaux, de pâtes à papier, de papiers fins, d'enveloppes, de papiers d'écriture et d'édition, de sacs et d'emballages, de serviettes, d'articles de classe, et le reste.

Abitibi-Price Inc. détient maintenant la presque totalité des actions de La Compagnie Price Limitée. Cette dernière demeure cependant une entité juridique distincte, dirigée par son propre conseil d'administration, avec son siège social à Québec. Toutes les installations du groupe sont toutefois réunies sous la bannière Abitibi-Price.

ABITIBI-PRICE IN THE SAGUENAY-LAC-ST-JEAN

Facilities	Type of activity	Production capacity[1]	Number of employees[2] 1979	1980
Alma Papermill	newspaper	250,000 m.t.[3]	944	955
Kenogami Papermill	special paper (rotogravure, directory, etc.)	250,000 m.t.	1,396[4]	1,318[4]
Jonquière Carboard Factory	carboard and pulp products	27,000 m.t. of groundwood pulp 65 000 m.t. of bleached Kraft pulp 55,000 m.t. of Carboard	500	463
Péribonca Sawmill (L'Ascension)	lumber and wood chips	100 000 000 m.f.b.[5]	191	197

Facilities	Type of activity	Production capacity[1]	Number of employees[2] 1979	1980
Shipshaw Sawmill (Falardeau)	lumber and wood chips	45,000,000 m.f.b.	143	93
Forestry Operations (Shipshaw-Kénogami-South and Chute-des-passes districts)	supplies logs and wood chips to factories	900,000 à 1,000,000 cunits[6]	1,413	1,414
			4,587	4,440

Notes:

[1] Theoretical capacity on an annual basis.

[2] As of June 30 of each year.

[3] Metric tons.

[4] Including 58 employees of the Hydroelectric Services in the region.

[5] Measured foot board.

[6] Cutting schedule: 611 000 cunits (1 cunit = 100 cubic feet).
Purchase by private producers: 25 000 cunits.
Chips and shavings from our sawmills: 150 000 cunits.
Chips and shavings purchased from privately owned sawmills: 122 000 cunits.

ABITIBI-PRICE AU SAGUENAY-LAC-ST-JEAN

Installations	Type d'activité	Capacité de production[1]	Nombre d'employés[2] 1979	1980
Papeterie Alma	papier journal	250 000 t.m.[3]	944	955
Papeterie Kénogami	papiers spéciaux (rotogravure, annuaire, etc.)	250 000 t.m.	1 396[4]	1 318[4]
Cartonnerie Jonquière	cartonnages et pâtes à papier	27 000 t.m. de pâte thermo-mécanique 65 000 t.m. de pâte kraft blanchie 55 000 t.m. cartons	500	463
Scierie Péribonca (L'Ascension)	bois d'œuvre et copeaux	100 000 000 p.m.p.[5]	191	197
Scierie Shipshaw (Falardeau)	bois d'œuvre et copeaux	45 000 000 p.m.p.	143	93
Exploitation forestière (Districts Shipshaw-Kénogami-Sud et Chute-des-passes)	approvisionnement des usines en bois rond et en copeaux	900 000 à 1 000 000 de cunits[6]	1 413	1 414
			4 587	4 440

Notes:

[1] Capacité théorique sur une base annuelle.

[2] Au 30 juin de chaque année.

[3] Tonnes métriques.

[4] Incluant 58 employés des Services hydro-électriques dans la région.

[5] Pieds mesure de planche.

[6] Programme de coupe: 611 000 cunits (1 cunit = 100 pieds cubes).
Achat de producteurs privés: 25 000 cunits.
Copeaux et planures de nos scieries: 150 000 cunits.
Copeaux et planures achetés de scieries privées: 122 000 cunits.

APPENDIX "EMPL-9"

SOURCE OF PERSONNEL (RECRUITMENT)

Personnel is recruited in the following manner:

UNIVERSITY: Labour market (majority);

University of Quebec;

Universities in other provinces of Canada;

Universities outside of Canada;

TECHNICIANS: Within our own company;

Labour market in regions where we have plants;

Teaching establishments in regions where we have plants;

Labour market and teaching establishments elsewhere in the province.

TRADES: Labour market in the region and on the North Shore;

Teaching establishments where we have plants;

Labour market and teaching establishments elsewhere in the province;

60 per cent with experience—40 per cent without experience.

CLERICAL: Teaching establishments in regions where we have plants.

GENERAL (*Production*): Labour market in regions where we have plants.

N.B.—Listed in decreasing order of importance.

APPENDICE «EMPL-9»

PROVENANCE DU PERSONNEL (RECRUTEMENT)

Le recruitment du personnel se fait comme suit:

UNIVERSITAIRES: Marché du travail (majorité);

Université du Québec;

Universités des autres provinces du Canada;

Universités de l'extérieur du Canada;

TECHNICIENS: A l'intérieur de notre entreprise;

Marché du travail dans les régions où nous avons des usines.

Maisons d'enseignement dans les régions où nous avons des usines;

Marché du travail et maisons d'enseignement ailleurs dans la province.

MÉTIERS: Marché du travail dans la région et sur la Côte-Nord.

Maisons d'enseignement où nous avons des usines;

Marché du travail et maisons d'enseignement ailleurs dans la province;

60 p. 100 avec expérience—40 p. 100 sans expérience.

CLÉRICAUX: Maisons d'enseignement dans les régions où nous avons des usines.

GÉNÉRAL (*Production*): Marché du travail dans les régions où nous avons des usines.

N.B.—Indiqué dans l'ordre d'importance décroissant.

ANNEX I

SCHEDULE OF TRAINING ACTIVITIES — 1980

TRADES

DAY COURSES

	Number of employees		Duration of course (hours)	Total hours/students
Introductory course (trade unionists)	54	x	28	1,820
Introductory course (managers)	19	x	14	266
Introductory course (students)	92	x	14	1,288
Stud driver (security)	31	x	8	248
Structural inspector (government requirements)	11	x	45	495
Program 1722 (welding)	12	x	120	1,440
Mobile crane	10	x	16	160
Metrology	16	x	8	128
Gestures and positions (security)	61	x	4	244
Handling (security)	144	x	3	432
Chlorine	49	x	4	196
*Advanced training for electricians (electronics training)	40	x	40	1,600
Spec 200 — Programmable controller	31	x	20	620
*Training for casting employees (relocation training)	16	x	453	7,248
Electronics training				
*Machinist	30	x	310	9,300
Managers (electronics training)	47	x	280	13,160
				38,645

*Government participation.

EVENING COURSES

SEPTEMBER 1979 TO SEPTEMBER 1980

* 2,945 hours: Instructors

15,900 hours: Students

ANNEXE I

BILAN DES ACTIVITÉS À LA FORMATION — 1980

TÂCHES DE MÉTIER

COURS DONNÉS LE JOUR

	Nombre d'employés		Durée cours (hres)	Total Hres/Élèves
Cours introduction (syndiqués)	54	x	28	1,820
Cours introduction (cadres)	19	x	14	266
Cours introduction (étudiants)	92	x	14	1,288
Pistolet de scellement (sécurité)	31	x	8	248
Inspecteur de structure (exigences gouvernementales)	11	x	45	495
Programme 1722 (soudure)	12	x	120	1,440
Grue mobile	10	x	16	160
Métrologie	16	x	8	128
Gestes et positions (sécurité)	61	x	4	244
Manutention (sécurité)	144	x	3	432
Chlore	49	x	4	196
*Perfectionnement électricien (recyclage électronique)	40	x	40	1,600
Spec 200 — Contrôleur programmable	31	x	20	620
*Formation employés de la Coulée (recyclage relocalisation)	16	x	453	7,248
Formation électronique				
Mécanicien instruments	30	x	310	9,300
Cadres (recyclage en électronique)	47	x	280	13,160
				38,645

*Participation gouvernementale.

COURS DU SOIR

SEPTEMBRE 1979 À SEPTEMBRE 1980

* 2,945 heures: Instructeurs

15,900 heures: Élèves

ANNEX II

SCHEDULE OF TRAINING ACTIVITIES — 1980

OPERATIONAL JOBS

JOBS	DESCRIPTION	NUMBER OF EMPLOYEES
1521	"Pre-cooked" vat operator	108
1487	Electrical extraction	17
2789	Siphon operator	52
1812	Soderberg vat operator	8
2630	Rod lifter	24
1143	Soderberg overhead crane operator	27
2129	"Pre-cooked" overhead crane operator	24
1340	Operator assistant	43
1625	Furies extractors	41
	Air conditioned snack bar	16
	Introduction — new employees	153
	Introduction — students	84
	Introduction — managers (technicians)	10
	Security tests (1st)	124
	Security tests (2nd)	122
	Mathematics tests (C.P.C.)	20
	Introduction — transferred employees	3
	Introduction — rehired employees	45
	Overhead crane tests	2
	TOTAL:	926
	TOTAL HOURS:	92,724

ANNEXE II

BILAN DES ACTIVITÉS À LA FORMATION — 1980

TÂCHES D'OPÉRATION

TÂCHES	DESCRIPTION	NOMBRE EMPLOYÉS
1521	Opérateur de cuves «précuites»	108
1487	Arrachage électrique	17
2789	Siphonneur	52
1812	Opérateur de cuves «Soderberg»	8
2630	Leveur de tiges	24
1143	Opérateur pont rouelant «Soderberg»	27
2129	Opérateur pont roulant «précuites»	24
1340	Aide-opérateur	43
1625	Arracheurs Furies	41
	Casse-croûte climatisé	16
	Introduction nouveaux employés	153
	Introduction étudiants	84
	Introduction cadres (techniciens)	10
	Tests sécurité (1er)	124
	Tests sécurité (2e)	122
	Tests mathématiques (C.P.C.)	20
	Introduction employés transférés	3
	Introduction employés réengagés	45
	Tests pont roulant	2
	TOTAL:	926
	TOTAL HEURES:	92,724

TRAINING of Tradesmen

1980
1981

technical program

Alcan Electrolytic and Chemical Processing Company Ltd.



MILLWRIGHT

CODE	CLINICS	CREDITED COURSES	SUGGESTED COURSES	DURATION (HOURS)
ME-01	Layout I			45
ME-02	Layout II			45
ME-03	Measuring tools			30
ME-04	Precision handburning			21
ME-05	Antifriction bearings			16
ME-06	Belts & Pulleys			12
ME-07	Chains & Sprokets			9
ME-08	Aligning			9
ME-09	Practical pneumatic			16
ME-10	Counter-balancing - Static & Dynamic			12
ME-11	Gears reducer			9
ME-12	Rigging			18
ME-13	Hydraulic I			30
ME-14	Hydraulic II			36
ME-15	Pneumatic diagram			27
ME-16	Packings & Seals			15
ME-17	Lubrication			21

WELDER

CODE	CLINICS	CREDITED COURSES	SUGGESTED COURSES	DURATION (HOURS)
S-01	Stainless steel welding			21
S-02	Hard facing gas welding			21
S-03	Aluminum welding			60
S-04	Arc welding			21
S-04	Welding of lifting equipment			12
S-06	Cast iron bronze welding			12
S-07	Metallurgy			20
S-08	Metal inert gas steel welding			30

ELECTRICIAN

CODE	CLINICS	CREDITED COURSES	SUGGESTED COURSES	DURATION (HOURS)
E-01	Diagrammatic I			30
E-02	Diagrammatic II			30
E-03	Diagrammatic III			18
E-04	Electrotechnology			45
E-05	Measuring instrument			30
E-06	Semi-conductor			45
E-07	Motors & transformers			18
E-08	Micro-possessor fundamentals			45
E-09	Electrical code			90

INSTRUMENTS MECHANIC

CODE	CLINICS	CREDITED COURSES	SUGGESTED COURSES	DURATION (HOURS)
MI-01	Instrumentation layout			30
MI-02	Pression measurement			31
MI-03	Flow measurement			27
MI-04	Level measurement			23
MI-05	Gas analysis			12
MI-06	Chemical meas. (P.H. density & cond.)			18
MI-07	Temperature measurement			52
MI-08	Automatic process control I			30
MI-09	Automatic process control II			45
MI-10	Final control element			30
MI-11	Spec 200			36

PIPE FITTER

CODE	CLINICS	CREDITED COURSES	SUGGESTED COURSES	DURATION (HOURS)
ME-01	Layout I			45
ME-02	Layout II			45
ME-04	Precision handburning			21
ME-12	Rigging			18
ME-13	Hydraulic I			30
ME-14	Hydraulic II			36
ME-15	Pneumatic diagram			27
ME-16	Packing & Seals			15
MT-01	Notion of pipes system			39
MT-02	Pressure regulators			12
MT-03	Steam & steam trap			15
MT-04	Chlore			15
MT-05	Plumbing code			45

COOLING SYSTEM MECHANIC

CODE	CLINICS	CREDITED COURSES	SUGGESTED COURSES	DURATION (HOURS)
MR-01	Air conditioning pneumatic system			30
MR-02	Basic principles of refrigeration system			30
MR-03	Heating & ventilation			30

MACHINIST

CODE	CLINICS	CREDITED COURSES	SUGGESTED COURSES	DURATION (HOURS)
M-01	Horizontal - boring machine			24
M-02	Vertical - boring machine			24
M-03	Grinding technics			24
M-04	Metallurgy			16

GARAGE MECHANIC

CODE	CLINICS	CREDITED COURSES	SUGGESTED COURSES	DURATION (HOURS)
MG-01	Diesel engine injection			220
MG-02	Diesel engine diagnosis			60
MG-03	Fundamental of automotive electric system			50
MG-04	Ignition system			20
MG-05	Charging system			24
MG-06	Starting system			12
MG-07	Other electrical system			10
MG-08	Lift truck electronic system			45
MG-09	Vehicule - Hydraulic system			80
MG-10	Vehicule - air system			72
MG-11	Vehicule - air conditioning			30

CARPENTER

CODE	CLINICS	CREDITED COURSES	SUGGESTED COURSES	DURATION (HOURS)
C-01	Use of transit			30
C-02	Carpenter square			30
C-03	Wood working machines			30
ME-01	Layout I			45

MISCELLANEOUS

CODE	CLINICS	CREDITED COURSES	SUGGESTED COURSES	DURATION (HOURS)
D-01	Mechanical blue print reading			30
D-02	Mathematical			45
D-03	Powder actuated tools			6
D-04	Hydraulic III			30
D-05	Safety rules			15
D-06	Layout III			45
D-07	Automatic transmission			60

NOTE

For further information regarding the above-mentioned trades, contact the training centre.

Mechanic: scales over head crane, electrical energy line, electrical equipment, brace winder, blacksmith, metal fitter (bench), sheet-iron worker, tinsmith.

REGISTRATION PROCESS

1) Write your name, address, telephone number and trade on the enclosed registration form in the spaces provided for this purpose.

2) Check the code(s) corresponding to the clinics which you would like to attend.

3) Detach this form and forward to the address indicated through the internal mail of the plant.

ON THE BACK OF THIS GUIDE YOU WILL FIND THE FOLLOWING INFORMATION:

1) The titles of the clinics being held by category of trade and their code.

2) The duration of each clinic.

3) Credited courses for advancement.

4) Suggested courses for advancement.

INFORMATION SOURCES

BUILDING No. 3
548-1121, extension 2866

ST-PHILIPPE SCHOOL
548-1121, extensions 2178 and 2188

GÉRARD CHIASSON	extension 2866
ROGER DE VARENNES	extension 2178
GASTON DION	extension 2866
CHARLES-H. PELLETIER	extension 2335
JACQUES ST-AMAND	extension 2179
GÉRALD TREMBLAY	extension 2188

STAFF ADVISORS

No. 1 MINERAL PLANT
John Sheehan — extension 2514

No. 2 MINERAL PLANT
Raymond Pineault — extension 2266

MILLING AND CALCINATION
Denis Audy — extension 3389

GARAGE-WORKSHOP SERVICE
Guy P. Bégin — extension 2655
Daniel Boulerice — extension 3733

MAJOR MAINTENANCE AND CONSTRUCTION
Martial Boudreault — extension 2108

FLUORIDE
Mario Powell — extension 2622

TECHNOLOGY AND ENGINEERING
Daniel De Bellefeuille — extension 2823

ELECTROLYSIS PLANT

Jacques Barbeau	extension 3760
René Bélec	extension 3766
Jean-Guy Côté	extension 2647
Serge Forget	extension 2306
Louis Lapointe	extension 2517
Jean Lepage	extension 2384
Germain Leroux	extension 2333

CASTING CENTRE
Pierre Hébert — extension 2141

ENERGY
Bertrand Cyr — extension 3514
Claude Desbiens — extension (118) 361

TRANSPORTATION
Johanne Tremblay — extension (114) 318

ISLE-MALIGNE PLANT
Raymond Hudon — extension (118) 291

FORMATION des hommes de métier

1980 1981

programme technique

Société d'électrolyse
et de chimie Alcan Ltée



MÉCANICIEN D'ENTRETIEN

CODE	CLINIQUES	COURS CRÉDITÉS	COURS SUGGÉRÉS	DURÉE (heures)
ME-01	Tracé I	☐	☐	45
ME-02	Tracé II	☐	☐	45
ME-03	Métrologie	☐	☐	30
ME-04	Notions d'oxycoupage	☐	☐	21
ME-05	Roulements anti-friction	☐	☐	16
ME-06	Courroies et poulies	☐	☐	12
ME-07	Chaînes et roues dentées	☐	☐	9
ME-08	Alignement	☐	☐	9
ME-09	Pneumatique appliquée	☐	☐	16
ME-10	Équilibrage statique et dynamique	☐	☐	12
ME-11	Réducteur de vitesse	☐	☐	9
ME-12	Manutention (grésage)	☐	☐	18
ME-13	Hydraulique I	☐	☐	30
ME-14	Hydraulique II	☐	☐	36
ME-15	Diagramme pneumatique	☐	☐	27
ME-16	Matériaux et joints d'étanchéité	☐	☐	15
ME-17	Lubrification	☐	☐	21

SOUDEUR

S-01	Soudage de l'acier inoxydable	☐	☐	21
S-02	Rechargement dur au gaz	☐	☐	21
S-03	Soudure à l'aluminium	☐	☐	60
S-04	Soudure à l'arc	☐	☐	21
S-05	Soudage d'équipement de levage	☐	☐	12
S-06	Brasage de la fonte	☐	☐	12
S-07	Métallurgie	☐	☐	20
S-08	Soudage acier MIG	☐	☐	30

ÉLECTRICIEN

E-01	Schématique I	☐	☐	30
E-02	Schématique II	☐	☐	30
E-03	Schématique III	☐	☐	18
E-04	Électrotechnique	☐	☐	45
E-05	Instruments de mesure	☐	☐	30
E-06	Semi-conducteurs	☐	☐	45
E-07	Moteurs et transformateurs	☐	☐	18
E-08	Introduction au micro-processeur	☐	☐	45
E-09	Code électrique	☐	☐	90

MÉCANICIEN D'INSTRUMENTATION

MI-01	Lecture de plan instrumentation	☐	☐	30
MI-02	Pression	☐	☐	31
MI-03	Débit	☐	☐	27
MI-04	Niveau	☐	☐	23
MI-05	Analyse des gaz	☐	☐	12
MI-06	Mesures chimiques	☐	☐	18
MI-07	Mesure de la température	☐	☐	52
MI-08	Contrôle automatique I	☐	☐	30
MI-09	Contrôle automatique II	☐	☐	45
MI-10	Mécanismes et valves de contrôle	☐	☐	30
MI-11	SPEC-200	☐	☐	36

MÉCANICIEN EN TUYAUTERIE

ME-01	Tracé I	☐	☐	45
ME-02	Tracé II	☐	☐	45
ME-04	Notions d'oxycoupage	☐	☐	21
ME-12	Manutention	☐	☐	18
ME-13	Hydraulique I	☐	☐	30
ME-14	Hydraulique II	☐	☐	36
ME-15	Diagramme pneumatique	☐	☐	27
ME-16	Joints d'étanchéité	☐	☐	15
MT-01	Notions de tuyauterie	☐	☐	39
MT-02	Régulateurs de pression	☐	☐	12
MT-03	Vapeur et trappage de la vapeur	☐	☐	15
MT-04	Chlore	☐	☐	15
MT-05	Code de plomberie	☐	☐	45

MÉCANICIEN EN RÉFRIGÉRATION

MR-01	Pneumatique appliquée à la climatisation	☐	☐	30
MR-02	Principes de base en réfrigération	☐	☐	30
MR-03	Chauffage et ventilation	☐	☐	30

MACHINISTE

M-01	Machine à aléser - horizontale	☐	☐	24
M-02	Machine à aléser - verticale	☐	☐	24
M-03	Techniques de meulage	☐	☐	24
M-04	Métallurgie	☐	☐	16

MÉCANICIEN DE GARAGE

MG-01	Diésel - injection	☐	☐	220
MG-02	Diésel - diagnostic	☐	☐	60
MG-03	Électricité de base	☐	☐	50
MG-04	Système d'allumage	☐	☐	20
MG-05	Système de charge	☐	☐	24
MG-06	Système de démarrage	☐	☐	12
MG-07	Système accessoires	☐	☐	10
MG-08	Électronique appliquée	☐	☐	45
MG-09	Hydraulique appliquée à la machinerie lourde	☐	☐	80
MG-10	Pneumatique appliquée aux véhicules lourds	☐	☐	72
MG-11	Climatisation appliquée à l'équipement mobile	☐	☐	30

CHARPENTIER

C-01	Utilisation du transit	☐	☐	30
C-02	Équerre de charpente	☐	☐	30
C-03	Machine à oeuvrer le bois	☐	☐	30
ME-01	Tracé I	☐	☐	45

DIVERS

D-01	Lecture de plan mécanique	☐	☐	30
D-02	Mathématiques	☐	☐	45
D-03	Pistolet de scellement	☐	☐	6
D-04	Hydraulique III	☐	☐	30
D-05	Sécurité industrielle	☐	☐	15
D-06	Tracé III	☐	☐	45
D-07	Transmission automatique	☐	☐	60

REMARQUE

Pour toute autre information concernant les métiers ci-dessous mentionnés, communiquez avec le centre de formation.

Mécanicien: de balances, de pont-roulant, de ligne d'énergie électrique, d'équipement électrique, bobineur d'armature, forgeron, ajusteur (établie), tôlier et ferblantier.

PROCESSUS D'INSCRIPTION

1) Sur la formule d'inscription ci-jointe, inscrivez, dans les espaces réservés à cette fin, votre nom, adresse, numéro de téléphone et le métier que vous pratiquez.

2) Cochez le ou les codes correspondants aux cliniques que vous voulez suivre.

3) Détachez cette formule et retournez-la par le courrier interne de l'usine à l'adresse indiquée.

AU VERSO DE CE DÉPLIANT VOUS TROUVEREZ LES RENSEIGNEMENTS SUIVANTS:

1) Le titre des cliniques disponibles par groupe de métier et leur code.

2) La durée de chaque clinique.

3) Cours crédités pour progression.

4) Cours suggérés pour progression.

SOURCES D'INFORMATION

ÉDIFICE NO 3
548-1121, poste 2866

ÉCOLE ST-PHILIPPE
548-1121, poste 2178 et 2188

GÉRARD CHIASSON	poste 2866
ROGER DE VARENNES	poste 2178
GASTON DION	poste 2866
CHARLES-H. PELLETIER	poste 2335
JACQUES ST-AMAND	poste 2179
GÉRALD TREMBLAY	poste 2188

CONSEILLERS EN PERSONNEL

USINE DE MINERAI NO 1	
John Sheehan	poste 2512
USINE DE MINERAI NO 2	
Raymond Pineault	poste 2266
BROYAGE ET CALCINATION	
Denis Audy	poste 3389
SERVICE DES ATELIERS-GARAGE	
Guy P. Bégin	poste 2655
Daniel Boulerice	poste 3733
ENTRETIEN MAJEUR ET CONSTRUCTION	
Martial Boudreault	poste 2108
FLUORURE	
Mario Powell	poste 2622
TECHNOLOGIE ET INGÉNIERIE	
Daniel De Bellefeuille	poste 2823
USINE D'ÉLECTROLYSE	
Jacques Barbeau	poste 3760
René Bélec	poste 3766
Jean-Guy Côté	poste 2647
Serge Forget	poste 2306
Louis Lapointe	poste 2517
Jean Lepage	poste 2384
Germain Leroux	poste 2333
CENTRE DE COULÉE	
Pierre Hébert	poste 2141
ÉNERGIE	
Bertrand Cyr	poste 3514
Claude Desbiens	poste (118) 361
TRANSPORT	
Johanne Tremblay	poste (114) 318
USINE ISLE-MALIGNE	
Raymond Hudon	poste (118) 291

APPENDIX "EMPL-10"

REGIONAL DEVELOPMENT COUNCIL OF THE SAGUENAY-LAC ST-JEAN-CHIBOUGAMAU REGION

BRIEF SUBMITTED TO THE SPECIAL PARLIAMENTARY COMMITTEE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE 80'S

October 28, 1980

The Honourable Warren Allmand,
Chairman of the Special Parliamentary Committee on Employment Opportunities for the 80's

Guy Archambault,
Chairman

Thomas-Eugène Simard,
Director General

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION

1—Mandate and objectives of the Special Parliamentary Committee on Employment Opportunities for the 80's

2—The role of manpower programs in the development of human resources

3—Vocational training: an historical overview

4—Problems encountered in manpower training

5—Possible solutions

CONCLUSION

INTRODUCTION

The Saguenay-Lac St-Jean-Chibougamau Regional Development Council is pleased that your Committee visited our region to hear our concerns about employment opportunities for the 80s.

First of all, we feel it is important to describe the Saguenay-Lac St-Jean-Chibougamau Regional Development Council in order to establish clearly that we are not voicing today the concerns of only a few people but those of approximately 285,000 individuals, 114,000 of whom are employed.

The Saguenay-Lac St-Jean-Chibougamau Regional Development Council is incorporated under Part 3 of the Companies Act, Chapter 276 of the 1941 revised statutes of the province of Quebec. Its area of jurisdiction stretches from the Petit Saguenay to Chibougamau, thus encompassing administrative region 02. It is financed in part by dues paid by approximately 155 members and by statutory grants from the Quebec Planning and Development Board which recognizes the Council as the privileged spokesman on matters pertaining to land and regional development.

APPENDICE «EMPL-10»

CONSEIL REGIONAL DE DÉVELOPPEMENT SAGUENAY-LAC ST-JEAN-CHIBOUGAMAU

MÉMOIRE PRÉSENTÉ AU COMITÉ DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE SUR LES PERSPERCTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

le 28 octobre 1980

L'honorable Warren Allmand,
Président du Comité de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80

Guy Archambault,
Président

Thomas-Eugène Simard
Directeur général

TABLES DES MATIÈRES

INTRODUCTION

1—Le mandat et les objectifs du Comité de la Chambre sur les perspectives d'emploi pour les années 80

2—Le rôle des programmes de main-d'œuvre dans le développement des ressources humaines

3—La formation professionnelle: quelques notions d'histoire

4—Les problèmes rencontres dans la formation de la main-d'œuvre

5—Les solutions possibles

CONCLUSION

INTRODUCTION

Le Conseil régional de développement Saguenay-Lac St-Jean-Chibougamau est heureux que votre Comité se soit rendu dans notre région pour prendre connaissance de nos préoccupations sur les perspectives d'emploi pour les années 80.

Il nous apparaît d'abord important de décrire le Conseil régional de développement Saguenay-Lac-St-Jean-Chibougamau afin d'établir clairement que nous ne transmettons pas aujourd'hui les préoccupations de quelques personnes seulement, mais bien celles d'une population qui compte environ 285,000 personnes, dont 114,00 en emploi.

Le Conseil régional de développement Saguenay-Lac St-Jean-Chibougamau est incorporé en vertu de la 3e partie de la loi des compagnies, chapitre 276 des statuts refondus de la province de Québec, de 1941. Sa juridiction s'étend de Petit Saguenay à Chibougamau, soit la région administrative 02. Il est financé en partie par les cotisations de ses quelque 155 membres et par des subventions statutaires de l'Office de planification et de développement du Québec, qui le reconnaît comme son interlocuteur privilégié en matière d'aménagement du territoire et de développement régional.

The mandate of the RDC is clearly set out in its regulations, in accordance with the powers and privileges awarded to it in its charter. Its duties and main objectives provide for carrying out all activities, operations, research and inventories, steps, initiatives or undertakings capable of:

—promoting the development, advancement and prosperity of industries and businesses established in administrative region 02;

—promoting the establishment of new industries and new businesses in the above-mentioned region;

—promoting closer ties between employers and employees with a view to achieving maximum performance levels and productivity;

—establishing and maintaining ties and ongoing relations with representatives of different financial circles and national and international banks;

—creating a climate favourable to economic growth, one which would attract foreign investors to administrative region 02.

Members of the RDC include most of the municipalities, towns or villages in the region, private companies, local and regional associations, unions, educational institutions—in short, the RDC represents all of the major forces in administrative region 02.

The extremely high rate of unemployment in our region is without a doubt one of the major concerns of the RDC.

The official rate of unemployment, reported last June to be running at 12 per cent, far from expresses the real rate of unemployment in the region. Regional unemployment experts estimate that if we take into account the large number of people who do not register with the manpower centres and the high rate of manpower mobility from one region to another because of high unemployment, the real rate of regional unemployment is approximately 20 per cent.

Recently, RDC directors, alarmed by the ever-increasing high rate of unemployment, set up a workshop with the theme "Regional Economic Development, Everyone's Concern". The aim of the workshop was to discuss major unemployment problems and to find one or more solutions. Certain components of this workshop will be discussed later in the brief in the section dealing with problems and solutions.

1—MANDATE AND OBJECTIVES OF THE SPECIAL PARLIAMENTARY COMMITTEE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE 80's

The mandate of your Committee lists only one element: the shortage of skilled tradesmen for the 80s. However, in examining the objectives of your Committee, we noted three new elements:

—the discovery of different jobs for the 80s;

Le mandat du CRD est clairement établi dans ses règlements qui, conformément aux pouvoirs et privilèges qui lui ont été conférés par sa charte, ses fonctions et ses buts principaux, prévoient la mise en œuvre de tous les travaux, opérations, recherches et inventaires, démarches, initiatives ou entreprises susceptibles:

—de favoriser le développement, le progrès et la prospérité des industriels et des commerces établis dans la région administrative 02;

—de favoriser l'établissement de nouvelles industries et de nouveaux commerces dans la région précédemment mentionnée;

—de favoriser des contacts de plus en plus étroits entre les employeurs et les salariés pour réaliser le maximum de rendement et de productivité;

—d'établir des contacts et d'entretenir des relations continuelles avec les représentants des différents milieux financiers nationaux et internationaux;

—de créer un climat qui favorise un progrès économique susceptible d'intéresser les détenteurs de capitaux étrangers à investir dans la région administrative 02.

Ce CRD compte parmi ses membres la plupart des municipalités, villes ou villages de la région, des entreprises privées, des associations locales et régionales, des syndicats, des institutions d'enseignement, bref, il représente l'ensemble des forces vives majeures de la région administrative 02.

Parmi les nombreuses préoccupations qui ont retenu et retiennent constamment l'attention du CRD, le taux de chômage extrêmement élevé dans notre région n'est sûrement pas une des moindres.

Ainsi, le taux officiel de chômage de 12 p. 100 de la région, rapporté officiellement en juin dernier, est loin d'exprimer le véritable taux de chômage régional. Si l'on tient compte du nombre important de personnes qui ne s'inscrivent pas aux centres de main-d'œuvre, et de la très grande mobilité de la main-d'œuvre d'une région à l'autre en raison de l'ampleur du chômage, de nombreuses compétences régionales en la matière estiment que le taux de chômage réel de la région est approximativement de 20 p. 100.

Récemment, les administrateurs du CRD, alarmés par le taux de chômage excessif qui ne cesse de croître, ont pris l'initiative d'un Carrefour-Travail sous le thème «Le développement économique régional, l'affaire de tous», dont l'objectif était de discuter des problèmes majeurs en matière d'emploi et de trouver une ou des solutions. On retrouvera certains éléments de ce Carrefour-Travail lorsqu'il sera fait état plus loin dans cet exposé, des problèmes et des solutions.

1—LE MANDAT ET LES OBJECTIFS DU COMITÉ DE LA CHAMBRE SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Dans le mandat de votre Comité, on ne retrouve qu'un seul élément, soit la pénurie de spécialistes pour les années 80. Par ailleurs, lorsqu'on examine les objectifs de votre Comité, on s'aperçoit qu'ils recouvrent trois nouveaux éléments:

—la découverte des différents emplois pour les années 80;

—the number of Canadians in the active work force capable of being recycled in the 80s;

—manpower training in relation to the needs of new job categories.

While it is clear that all of the elements contained in your mandate and in the objectives of your Committee are closely related, it is also true that the range of subjects covered is vast and complex.

Moreover, we are faced with horrendous paradoxes which have resulted in a surplus of lawyers, a shortage of engineers and a shortage of skilled manpower in a country in which nearly one million people are out of work. Furthermore, in our region, the rate of unemployment is about 20 per cent and approximately 3,300 graduates of our schools must, in large part, leave the region in the hope of finding employment elsewhere, while the basic element of your mandate is the shortage of skilled tradesmen for the 80s.

Since other large organizations have already testified before your Committee, we find it aberrant that annual expenditures in excess of $700 million for manpower training have produced the above-mentioned results. There is certainly something wrong with the current system.

Our organization's brief will have certain limitations: we cannot deal with each and every aspect of the various elements contained in your mandate and your objectives, on the one hand because of their complexity and scope and, on the other hand, because of the brief span between the time when we received the notice of your visit to the region and the actual date on which we testified before the Committee.

Briefly, our submission will examine the role of manpower programs in the development of human resources, give an historical overview of vocational training and then summarize the problems encountered in training manpower as well as possible solutions to these problems.

2—THE ROLE OF MANPOWER PROGRAMS IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES

In modern economies, units of production frequently undergo, in a generalized manner, major technological changes in the production process. These changes demand that workers constantly adapt. When workers and employers fail to perceive these technological changes and to adapt to them quickly enough, they become a source of structural unemployment, that is the supply of work does not correspond quantitatively and/or qualitatively with the structure of labour demand.

The aim of manpower programs is to achieve a balance between labour supply and demand, either from a geographical or an occupational standpoint, in order to promote economic development. Various means are used to reach this objective and these can be grouped into two main categories: those which affect the demand for manpower and those which are part of a manpower policy.

—la quantité de Canadiens dans la population active et aptes au recyclage dans les années 80;

—la formation de la main-d'œuvre par rapport aux besoins des nouvelles catégories d'emplois.

S'il est certain que tous les éléments contenus dans votre mandat et dans les objectifs de votre Comité ont des relations très étroites entre eux, il faut admettre, d'une part, que l'éventail des sujets que chacun d'entre eux recouvre est très vaste et très complexe.

D'autre part, nous sommes en face de paradoxes tout à fait scandaleux qui font qu'on se retrouve avec un surplus d'avocats, d'un manque d'ingénieurs et un manque de main-d'œuvre spécialisée dans un pays qui compte près d'un million de chômeurs. Bien plus, dans notre région, on constate qu'il existe un taux de chômage d'environ 20 p. 100, qu'environ 3,300 diplômés de nos maisons d'enseignement doivent, pour une large part, quitter la région dans l'espoir de trouver du travail ailleurs, alors que l'élément de base de votre mandat est la pénurie de spécialistes pour les années 80!

Comme d'autres organismes très importants qui ont déjà témoigné devant le présent Comité, on trouve qu'il est aberrant de réaliser qu'une dépense annuelle d'au-delà de 700 millions de dollars pour la formation de la main-d'œuvre se traduise par les résultats énumérés ci-dessus. Il y a certes quelque chose qui ne fonctionne pas dans la mécanique actuelle.

L'exposé de notre organisme aura ses limites: il ne peut se permettre d'aborder tous et chacun des aspects des divers éléments contenus dans votre mandat et vos objectifs, d'une part à cause de leur complexité et de leur étendue et d'autre part à cause du court laps de temps qui s'est écoulé entre l'avis de votre passage dans la région et la comparution de notre organisme devant vous.

De façon brève, le présent exposé va traiter du rôle des programmes de main-d'œuvre dans le développement des ressources humaines, faire l'historique de la formation professionnelle, puis résumera les problèmes rencontrés dans la formation de la main-d'œuvre ainsi que des solutions possibles.

2—LE ROLE DES PROGRAMMES DE MAIN-D'ŒUVRE DANS LE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Dans les économies modernes, les unités de production subsistent fréquemment, et de façon généralisée, des changements technologiques importants dans leur processus de production. Ces changements impliquent, de la part de la main-d'œuvre, une adaptation constante. Lorsque les travailleurs et les employeurs ne perçoivent pas assez rapidement ces changements afin de s'y adapter, ces mutations technologiques deviennent alors source de chômage structurel, c'est-à-dire que la structure de l'offre de travail ne concorde pas quantitativement et/ou qualitativement avec la structure de la demande de travail.

Les programmes de main-d'œuvre ont comme objectif de réaliser l'adéquation entre l'offre et la demande de travail, soit au plan géographique, soit au plan occupationnel de façon à favoriser le développement de l'économie. Il existe toute une variété de moyens utilisés, mais ils peuvent être regroupés en deux principales catégories: ceux qui s'inscrivent dans le cadre d'une politique de main-d'œuvre.

The common objective of programs linked to an employment policy is to create, more or less artificially, temporary or permanent jobs.

Programs stemming from a manpower policy help, on the one hand, to improve the quality of manpower or at least to prevent it from deteriorating or becoming obsolete (training, qualifying, employment integration and unemployment insurance programs) and to encourage, on the other hand, better allocation of human resources (placement, reclassification and mobility assistance programs).

The aim of government manpower programs is to permanently stimulate economnic growth. According to a study conducted by the Economic Council of Canada, manpower training was responsible for 7 per cent of the economic growth in Canada between 1950 and 1962. Governments also use these programs as a means of stabilizing economic activity. For example, governments increase the number of vocational training courses during periods of high unemployment in order to create reserves of qualified workers who can be called upon once the various labour markets have reabsorbed their manpower. A policy of this kind also helps to keep occupied persons who otherwise would become discouraged with actively seeking employment.

Lastly, in the United States, manpower programs are part of a policy aimed at achieving greater income equality and eliminating poverty. They are looked upon as an alternative to welfare and unemployment insurance benefits.

3—VOCATIONAL TRAINING: AN HISTORICAL OVERVIEW

From 1925 to 1945, our education system was governed basically by the Education Act and various other special acts. There was no true education policy and several departments had a network of public schools to dispense education.

In 1945, the government passed the Apprenticeship Assistance Act which promoted the training of apprentices for trades. Apprenticeship commissions composed of employer and union representatives (parity committees) directed the activities of training centres already recognized in the field. The Act entitled the apprenticeship commissions to conclude agreements with the department of Education or a specialized establishment which dispensed courses and authorized them to accept grants from employers, unions, parity committees and municipal and school corporations. However, apprenticeship commissions were required to make provisions for a program of moral instruction for apprentices under the supervision of the Education Council.

The Apprenticeship Assistance Act attributes to apprenticeship commissions all decision-making powers during all stages of the apprenticeship process.

In the late 50s, technical and vocational education was viewed as a serious problem in terms of its organization and coordination with general education. In view of this fact, the

Les programmes liés à une politique d'emploi ont comme objectif commun de créer plus ou moins artificiellement des emplois temporaires ou permanents.

Les programmes issus d'une politique de main-d'œuvre permettent, d'une part, d'améliorer la qualité de la main-d'œuvre ou tout au moins, l'empêchent de se détériorer ou de la rendre désuète (programmes de formation, de qualification, d'intégration à l'emploi, d'assurance-chômage) et favorisent, d'autre part, la meilleure allocation des ressources humaines (programmes de placement, de reclassement, d'aide à la mobilité).

Les programmes gouvernementaux en matière de main-d'œuvre visent à stimuler en permanence la croissance économique. Ainsi, selon une étude du Conseil économique du Canada, la formation de la main-d'œuvre a été responsable pour 7 p. 100 de la croissance économique du Canada durant les années de 1950 à 1962. Ces programmes servent aussi aux gouvernements comme outils de stabilisation de l'activité économique. Par exemple, les gouvernements accroissent le nombre de cours de formation professionnelle durant les périodes de chômage élevé afin de créer des réservoirs de main-d'œuvre qualifiée qui pourront être utilisés lorsque les différents marché du travail résorberont leur main-d'œuvre. Une telle politique a aussi pour effet d'occuper des personnes qui, autrement, se décourageraient de chercher avidement un emploi.

Finalement, aux États-Unis, les programmes de main-d'œuvre s'inscrivent dans le cadre d'une politique visant une plus grande égalité des revenus et l'élimination de la pauvreté. Ils sont considérés comme une formule de rechange aux allocations de bien-être et d'assurance-chômage.

3—LA FORMATION PROFESSIONNELLE: QUELQUES NOTIONS D'HISTOIRE

De 1925 à 1945, notre système d'enseignement était régi fondamentalement par la loi de l'instruction publique à laquelle venaient se greffer diverses lois spéciales. Il y avait absence d'une véritable politique d'éducation et plusieurs ministères disposaient d'un réseau d'écoles publiques pour dispenser leur enseignement.

En 1945, le gouvernement vote la loi de l'aide à l'apprentissage qui favorise la formation d'apprentis dans les métiers. Des commissions d'apprentissage, formées de représentants d'employeurs et de syndicats (comités paritaires), dirigent les activités de formation de centres déjà reconnus dans ce domaine. La loi permet aux commissions d'apprentissage, premièrement, de conclure des ententes avec le Département de l'instruction publique ou un établissement spécialisé pour dispenser des cours, et deuxièmement, autorise la commission à accepter des subventions d'employeurs, de syndicats, de comités paritaires, de corporations municipales et scolaires. Cependant, les commissions d'apprentissage doivent obligatoirement prévoir un programme de formation morale des apprentis sous la supervision du Conseil de l'instruction publique.

La loi de l'aide à l'apprentissage attribue aux commissions d'apprentissage tous les pouvoirs décisionnels à toutes les étapes du processus d'apprentissage.

A la fin des années 50, l'enseignement technique et professionnel est perçu comme présentant des problèmes graves concernant son organisation et sa coordination avec l'enseigne-

new government issued a mandate in the early 60s to a task force headed by Mr. Arthur Tremblay and asked it submit a report on technical and vocational education.

The Tremblay Commission examined the operation of specialized education and produced a report which gave a "humanistic view of vocational training".[1] Subsequently, the government called for a general reform of the education system in Quebec. However, the recommendations of the Tremblay Report were not followed up.

In 1963, the Parent Report outlined the major elements of the overall reform of the education system. Among other things, the report recommended the creation of a Department of Education and the regionalization of school boards. It also stressed the need for integrating technical and vocational training into the school system.

1—Parisé, Robert, *Le Tiers-Monde scolaire*, 1980, 79 pages.

In 1967, the Government of Canada sanctioned the Adult Occupational Training Act.

In 1969, the Quebec government passed the Manpower Vocational Training and Qualification Act (Bill 49). This Act not only maintained the involvement of employers and workers in a region in the administration of manpower vocational training, as was notably the case for the construction trade, but also extended it to all occupations. The same Act confirmed the powers of social partners in the manpower training process.

In 1972, the Department of Education and the Department of Transport and Manpower signed an agreement releasing both departments of all responsibilities with respect to adult vocational training and identified areas of co-operation. This agreement gave the Department of Education the exclusive right to give training according to its own regulations.

In 1974, the governments of Quebec and Canada signed an agreement determining respective areas of responsibility.

This agreement gave Canada Manpower Centres the exclusive responsibility for recruiting and selecting candidates for full-time institutional training, with the exception of apprentices for regulated trades.

Also in 1974, the regional board dismantled the regional advisory committees. The disappearance of this advisory body affected in particular the operation of the vocational training commission since these committees supplied and regenerated the administrative structure of the vocational training commission.

In 1979, the Department of Manpower and Labour and the Department of Education denounced the 1972 interdepartmental agreement, but jointly decided that it should be maintained in effect until the signing of the next agreement.

In 1980, the Association provinciale des commissions de formation professionnelle (provincial association of vocational training commissions) held a symposium on manpower vocational training.

ment de formation générale. Devant cette constatation, au début des années 60, le nouveau gouvernment mandate un comité d'étude présidé par monsieur Arthur Tremblay, chargé de lui faire rapport sur l'enseignement technique et professionnel.

Le Comité Tremblay examine le fonctionnement de l'enseignement spécialisé et produit un rapport qui présente une «conception humaniste de l'enseignement professionnel»[1]. Par la suite, le gouvernement préconise une réforme de tout le système d'éducation au Québec. Le rapport Tremblay est cependant laissé pour compte.

En 1963, le rapport Parent présente les grandes orientations de la réforme globale du système d'éducation. Le rapport recommande, entre autres, la création du ministère de l'Education et la régionalisation des commissions scolaires. Il souligne également la nécessité d'intégrer la formation technique

1—Parisé, Robert, *Le Tiers-monde scolaire*, 1980, 79 p. et professionnelle au système scolaire.

En 1967, le gouvernement du Canada sanctionne la loi sur la formation des adultes.

En 1969, le gouvernement du Québec adopte la loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre (Bill 49). Cette loi, non seulement conserve l'implication des employeurs et des travailleurs d'une région dans l'administration de la formation professionnelle de la main-d'œuvre, comme c'était le cas notamment pour les métiers de la construction, mais l'étend à toutes les occupations. La même loi confirme les pouvoirs des partenaires sociaux dans le processus de formation de la main-d'œuvre.

En 1972, le ministère de l'Education et le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre signent une entente départageant les responsabilités des deux ministères en formation professionnelle des adultes et identifient les secteurs de collaboration. Cette entente accorde au ministère de l'Education l'exclusivité de dispenser la formation selon ses propre règles.

En 1974, le gouvernement du Québec et celui du Canada signent un accord déterminant les responsabilités de l'une et de l'autre partie.

Cette entente reconnaît aux Centres de main-d'œuvre du Canada la responsabilité exclusive de recruter et de sélectionner les candidats au niveau de la formation en institution à plein temps, sauf les apprentis des métiers réglementés.

En 1974 également, la Direction régionale cesse de faire fonctionner les Comités consultatifs régionaux. La disparition de cette structure consultative (Comités consultatifs régionaux) affecte, particulièrement, le fonctionnement de la Commission de formation professionnelle, car ces Comités alimentent et régénèrent la structure administrative de la Commission de formation professionnelle.

En 1979, le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre et le ministère de l'Education dénoncent l'entente interministérielle de 1972, mais décident conjointement que son application soit maintenue jusqu'à la signature d'une prochaine entente.

En 1980, l'Association provinciale des commissions de formation professionnelle (APCFP) tient un colloque sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre.

4—PROBLEM ENCOUNTERED IN TRAINING MANPOWER

Certain factors constitute in themselves problems which affect either directly or indirectly manpower training. These factors are notably unemployment insurance, the imporation of manpower and federal-provincial relations.

The NDC obviously recognizes the importance of these problems which in reality are permanent problems which must be resolved. However, since these problems were brought to the attention of the committees by organizations which have already testified before you, it is unnecessary for the RDC to bring them up once again in this brief.

Instead, we will try to bring to light other very important and influential problems which have a direct impact on the process of manpower training in Canada and in Quebec in particular.

Even if you are already aware of these problems or other organizations have already brought them to the attention of your committee, it is important for you to be aware that the RDC which represents the active forces of a region greatly affected by these problems, would like to give you its own interpretation.

Moreover, when organizations such as the Canadian Manufacturers' Association, the Canadian Labour Congress, the Canadian Federation of Independent Business, the Economic Council of Canada and a regional organization such as the Saguenay-Lac St-Jean-Chibougamou Regional Development Council mention identical problems, we must acknowledge that these problem truly exist on both a national and a regional scale.

ABSENCE OF A TRUE MANPOWER POLICY

Some of the major components of a manpower policy are qualification, unemployment, mobility and under-employment.

Manpower vocational training is one component of primary importance.

Unfortunately, many of the problems which currently exist are easily identified by people working in the field and are caused by an absence of a true manpower policy.

Thus, the number of people involved in the pursuit of these objectives and the different methods used are often the cause of conflicts and overlapping in certain areas of manpower training. For example, there are jurisdictional conflicts between the government of Canada and the provincial government; the province has different manpower training structures and administrative services which conflict with those of the federal government. In Quebec, the Department of Education handles adult vocational training according to its own regulations, without necessarily taking into account legitimate representations by the Department of Manpower and Labour

4—LES PROBLÈMES RENCONTRÉS DANS LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Il y a certains facteurs d'ordre général qui constituent en eux-mêmes des problèmes ayant une relation directe ou indirecte avec la formation de la main-d'œuvre. Ces facteurs sont notamment l'assurance-chômage, l'importation de main-d'œuvre, les relations fédérales-provinciales.

Le CRD reconnaît évidemment la grande importance de ces aspects qui, en réalité, constituent des problèmes permanents, auxquels il faut s'efforcer de trouver des solutions. Comme, toutefois, ces problèmes ont été portés à la connaissance du Comité par les organismes qui ont déjà comparu devant vous, il apparaîtrait exagéré que le CRD revienne de nouveau à la charge sur ce sujet dans son présent témoignage.

Nous allons plutôt tenter de mettre en relief d'autres problèmes très importants et très percutants qui ont une relation directe sur le processus de la formation de la main-d'œuvre au Canada et particulièrement au Québec.

Même si ces problèmes vous sont déjà connus, que d'autres organismes en ont préalablement fait état devant votre Comité, il s'avère important que vous soyez conscients que le CRD, qui représente les forces vives d'une région grandement affectée par ces problèmes, vous les présente sous son propre éclairage.

Par ailleurs, quand des organismes comme l'Association des manufacturiers canadiens, le Congrès du Travail du Canada, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, le Conseil économique du Canada et un organisme régional, comme le Conseil régional de développement Saguenay-Lac St-Jean-Chibougamau, font état de problèmes identiques, il faut bien se rendre à l'évidence qu'un pareil échantillonnage démontre clairement que ces problèmes existent réellement à la grandeur du pays et dans chacune de ses régions.

ABSENCE D'UNE VÉRITABLE POLITIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE

Certains des éléments principaux qui font partie d'une politique de main-d'œuvre sont la qualification, le chômage, la mobilité, le sous-emploi, etc.

La formation professionnelle de la main-d'œuvre vient s'inscrire à l'intérieur de ces éléments comme un outil de première importance.

Malheureusement, il existe, à l'heure actuelle, un grand nombre de problèmes qui sont facilement perçus par tous les intervenants en la matière et qui ont leur source dans une absence de véritable politique de main-d'œuvre.

Ainsi, le nombre des intervenants dans la poursuite des objectifs et les moyens d'action différents sont souvent des causes de conflits et de chevauchements dans certains secteurs d'activité de la formation de la main-d'œuvre. Par exemple, il existe des conflits de juridiction entre le gouvernement du Canada et le gouvernement provincial; la province a des structures de formation de la main-d'œuvre différentes et des services administratifs différents, qui ont à transiger avec le gouvernement fédéral, lequel a des structures de formation et des services de la main-d'œuvre différents. Au Québec, c'est le ministère de l'Éducation qui dispense la formation profession-

concerning the labour market. In Ottawa, this task is handled by the Employment and Immigration Commission.

This is only the tip of the iceberg. The body itself is composed of 22 departments, of commissions, manpower centres and so forth which have the power to make decisions in matters pertaining to manpower training.

This is not to mention the 24 organizations in our region such as the regional boards and the vocational training commission which assume a share of the responsibility while others such as businesses and unions play a purely advisory role.

ABSENCE OF A TRUE METHOD OF ASSESSING MANPOWER REQUIREMENTS

According to the Economic Council of Canada, "in assesment terms, not one of the principal macro-econometric models in our country gives us estimates of employment demand on a regular basis. Thus, one of our most important problems at present is the lack of data. It is not merely a question of data, but one of analyses. In Canada, data relating to the labour market is not analysed on a permanent, regular basis".

Therefore, the ECC stresses the importance of data in this area since a specific diagnosis is needed in order to find satisfactory solutions to the problems.

The lack of data to estimate employment demand also applies to two of the elements contained in the objectives of your committee: the discovery of jobs for the next decade and the determination of the active population which can be recycled for the same period of time.

How do we go about obtaining this data when there is not even any valid data available?

Current methods of assessing needs do not grasp the reality of the labour market. The job market evolves so rapidly that by the time one method is invented, the market has already changed.

Moreover, current assessment methods are based on limited work instruments and on doubtful, and often partial, data.

SHORTCOMINGS WITH RESPECT TO MANPOWER TRAINING

Almost all of the organizations struggling with the problem of manpower training have criticized, sometimes quite sharply, certain aspects of the manpower training process.

Here are some critical observations from our region concerning this problem.

The training given does not meet the expectations of employers and workers.

nelle des adultes, selon ses propres règles, sans tenir compte nécessairement des représentations légitimes du ministère du Travail et de la main-d'œuvre touchant le marché du travail, alors qu'à Ottawa, c'est la Commission d'emploi et d'immigration qui s'en occupe.

Ce n'est là que la pointe de l'iceberg, car le corps lui-même est constitué de 22 ministères, de commissions, de centres de main-d'œuvre, etc. qui ont des pouvoirs décisionnels dans la formation de la main-d'œuvre.

Et on fait ici abstraction des 24 organismes de notre région, comme les Tables régionales, la commission de formation professionnelle, etc., qui assument une partie de responsabilité alors que d'autres comme les entreprises, les syndicats, etc., jouent un rôle purement consultatif.

ABSENCE D'UNE VÉRITABLE MÉTHODE D'ESTIMATION DES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Selon le Conseil économique du Canada, «en matière de prévision, pas un seul des principaux modèles macro-économétriques de notre pays ne nous donne, sur une base régulière, des prévisions sur les demandes d'emploi. Alors un de nos problèmes les plus importants, à l'heure actuelle, est le manque de données. Il ne s'agit pas simplement de données, mais aussi d'analyses. Au Canada, les renseignements relatifs au marché du travail ne font pas l'objet d'une analyse permanente et régulière».

Le CEC insiste donc sur l'importance de l'information dans ce domaine puisque les solutions satisfaisantes aux problèmes nécessitent un diagnostic précis.

Ce qui précède concernant le manque de données permettant les prévisions sur les demandes d'emplois, s'applique également à deux des éléments contenus dans les objectifs de votre Comité: la découverte d'emplois pour la prochaine décennie et la détermination de la population active et apte au recyclage pour la même période.

Comment obtenir, en effet, ces donnés, quand il n'existe même pas d'informations de base valables?

Les méthodes actuelles pour l'estimation des besoins sont des méthodes incapables de cerner la réalité du marché du travail. En effet, le marché du travail évolue si vite que lorsque la méthode est inventée, le marché du travail s'est déjà modifié.

Par ailleurs, les méthodes actuelles reposent sur des outils de travail limités et basés sur des données douteuses, souvent partielles et incomplètes.

LES DEFICIENCES DANS LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

A peu près tous les organismes aux prises avec la formation de la main-d'œuvre s'accordent à formuler des observations critiques, parfois acerbes, sur certains aspects particuliers de la formation de la main-d'œuvre.

Voici quelques observations critiques de la région concernant la formation de la main-d'œuvre.

La formation dispensée ne rencontre pas les aspirations des employeurs et des travailleurs

—Current educational programs and systems do not allow for the flexibility in the classroom needed for good practical training.

—By putting the emphasis on classroom rather than on-the-job training, too much importance is given to theoretical training and too little to apprenticing.

—Course programs do not always correspond to the job categories in which employers are experiencing some recruitment problems.

—Orientation is often insufficient or incorrect; most students are too young to make decisions involving their future and the opinion of persons around them takes precedence over their personal choice.

—Vocational training has become a means of legitimizing the existence of teaching and public service jobs.

Regarding this last point, demographic growth over the past few years has created a need to establish new teaching and public service jobs. Now that young people are reaching adulthood, the number of students is decreasing yearly, which is not the case with teachers who are still well protected by a work contract. The way to absorb this surplus of personnel is simple: create needs at the adult training level, without necessarily taking into account the primary needs of the labour market.

Precedence of general instruction over vocational instruction

—It is a well known fact that the educational system is too elitist. The emphasis is on training white-collar workers at the expense of blue-collar-worker training.

This nearly generalized phenomenon is aberrant when we know that it is impossible to make the economy work without the simultaneous action of blue-collar and white-collar workers.

Adult vocational training lagging behind vocational training of young people

—Priority is given to meeting the needs of young people at the expense of adults.

—Course programs for young persons are applied integrally to adults.

—The same educational systems are used to train adults and young persons.

Other negative aspects

With respect to the employer:

—There is generally no traditional means of training people.

—In most cases, programs given by industries are clearly insufficient in terms of meeting the needs of specialists in industry.

—Les programmes et les régimes pédagogiques actuels ne donnent pas à l'enseignement en salle de cours la souplesse nécessaire qui permette une bonne formation pratique.

—En mettant l'accent sur la formation en salle de classe au détriment de la formation en cours d'emploi, on accorde trop d'importance à la formation théorique et trop peu à l'apprentissage.

—Les programmes de cours ne correspondent pas toujours aux catégories d'emplois pour lesquelles les employeurs éprouvent certaines difficultés dans le recrutement.

—L'orientation est souvent insuffisante ou faussée; la plupart des étudiants sont trop jeunes pour prendre des décisions engageant leur avenir et l'opinion de personnes les entourant a prépondérance sur leur choix personnel.

—La formation professionnelle est devenue le moyen de rendre légitime l'existence de postes d'enseignants et de fonctionnaires.

Sur ce dernier point, on a assisté, en ces dernières années, à une poussée démographique qui a nécessité la création de nombreux postes d'enseignants et de fonctionnaires. Cette poussée s'étant maintenant résorbée au niveau des jeunes, le nombre d'élèves diminue d'année en année, ce qui n'est pas le cas pour les enseignants toujours très bien protégés par un contrat de travail. La solution est facile pour absorber ce surplus de personnel: créer des besoins au niveau de la formation des adultes, sans tenir compte nécessairement des besoins impératifs du marché du travail.

Dévalorisation de l'enseignement professionnel au profit de l'enseignement général

—Il est de notoriété publique que le système d'éducation est trop élitiste: on met l'accent sur la formation des cols blancs au détriment de la formation des cols bleus.

Ce phénomène quasi généralisé est aberrant quand on sait qu'il est impossible de faire fonctionner une économie sans l'action simultanée des cols bleus et des cols blancs.

L'enseignement professionnel des adultes à la remorque de l'enseignement professionnel des jeunes

—On satisfait prioritairement les jeunes au détriment des adultes.

—On applique intégralement les programmes de cours des jeunes au niveau des adultes.

—On utilise, dans l'enseignement, les mêmes régimes pédagogiques pour former les adultes et les jeunes.

Autres aspects négatifs

Chez l'employeur:

—Il y a, de façon générale, absence de tradition réelle de formation.

—Les programmes donnés par l'industrie, dans la plupart des cas, apparaissent nettement insuffisants pour répondre aux besoins des spécialistes de l'industrie.

—Teachers and students are not adequately informed about the needs and employment opportunities in specialized fields.

With respect to certain organizations:

—In the construction field in particular, the mechanisms of the Office de la construction du Québec are not flexible enough to facilitate the entry of new apprentices into the labour market.

With respect to unions:

—The inclusion of sections respecting training in collective agreements creates problems.

—Access to the labour market is generally made difficult.

—The application of job security clauses creates an obligation on the part of the employer to recycle or train his employees, but decreases the employee's motivation with respect to training. Employees do not see why they should be recycled in order to keep their jobs.

With respect to trainees:

—They are often too young to choose a career.

—They often neglect to inquire seriously as to what the specialized field has to offer.

—They sometimes abandon in mid-stream the vocational training program by accepting a job for which they feel they are qualified.

—They sometimes refuse to move to a region where employment is available.

DISPERSAL OF DECISION-MAKING AUTHORITY IN MATTERS PERTAINING TO MANPOWER TRAINING THROUGHOUT VARIOUS PUBLIC ORGANIZATIONS

As mentioned previously, 22 departments have the power to make decisions in matters pertaining to manpower training, notwithstanding all of the other organizations which play an advisory role.

As an indication, we have listed below the regional organizations or departments which have a say in the training of full-time or part-time workers as well as in on-the-job training:

—Regional distribution committee

—Canada Employment and Immigration Commission

—Six Canada Employment Centres

—Regional Manpower Directorate (Quebec)

—Seven Manpower Centres in Quebec

—Regional board

—Vocational training commission

—Regional representative of the Department of Education

—Ten training institutions—Quebec Department of Education

—Institut de Tourisme et d'Hôtellerie du Québec

—Businesses

—On ne fournit pas aux responsables de l'enseignement et aux étudiants assez d'information sur les besoins et sur les perspectives d'emploi dans les métiers spécialisés.

Chez certains organismes:

—Dans le secteur de la construction en particulier, les mécanismes de l'Office de la construction du Québec ne sont pas assez souples pour faciliter l'entrée de nouveaux apprentis sur le marché.

Chez les syndicats:

—L'inclusion d'articles, touchant la formation, dans les conventions collectives crée des entraves.

—L'accès au marché du travail est généralement gêné.

—L'application des clauses de sécurité d'emploi crée l'obligation chez l'employeur de recycler ou perfectionner sa main-d'œuvre, mais diminue la motivation des employés face à la formation. Ces derniers ne perçoivent pas la nécessité de se recycler pour conserver leurs emplois.

Chez la clientèle:

—Elle est souvent trop jeune pour décider du choix de sa carrière.

—Elle néglige de se renseigner sérieusement sur ce qu'offre la spécialité.

—Elle abandonne parfois le programme de formation professionnelle commencé en acceptant un emploi pour lequel elle pense avoir des qualifications.

—Elle refuse parfois de déménager là où on pourrait l'employer.

DIFFUSION DU POUVOIR DÉCISIONNEL DE FORMER LA MAIN-D'ŒUVRE EN DIVERS ORGANISMES À CARACTÈRE PUBLIC

Comme on l'a mentionné précédemment, il y a 22 ministères qui interviennent, de façon décisionnelle, dans la formation de la main-d'œuvre, sans compter tous les autres organismes qui jouent un rôle consultatif.

A titre purement indicatif, nous vous donnons ci-dessous la liste des organismes ou ministères régionaux qui interviennent dans la formation de la main-d'œuvre à temps plein ou à temps partiel ainsi que dans la formation en industrie:

—Comité de distribution régional

—Commission emploi et immigration Canada

—Six Centres emploi Canada

—Direction régionale de la main-d'œuvre (Québec)

—Sept Centres de main-d'œuvre du Québec

—Table régionale

—Commission de formation professionnelle

—Répondant régional du ministère de l'Éducation

—Dix institutions de formation—ministère de l'Éducation du Québec

—Institut de Tourisme et d'Hôtellerie du Québec

—Entreprises

—Various organizations

It is understandable that this situation creates so much confusion that neither the worker nor the employer knows who to contact for information on manpower training. Furthermore, authority is so widespread that while everyone is responsible, in the final analysis, on one really is.

In view of this administrative mess, it is not surprising that a physically handicapped person in a wheelchair was forced to go to two offices, one federal, the other provincial, before finding the right place to enrol in a sixty-hour typing course.

It is also not surprising that a young girl wanting to register for a full-time course leading up to a general secretarial diploma waited four years before finally attending classes.

Is it suprising then that a construction worker from Roberval who wanted to enrol in a full-time vocational training course showed up in Chicoutimi at 7:30 one cold January morning only to be told that he had to register at... Roberval?

In other words, the current situation looks like this: the decision-making process is very slow, the administration is cumbersome and costs are exceedingly high. Furthermore, employers and workers no longer have any say in making decisions.

5—POSSIBLE SOLUTIONS

The Saguenay-Lac St-Jean-Chibougamau Regional Development Council agrees with the Canadian Manufacturers' Association in saying that problems pertaining to manpower training cannot be resolved spontaneously or put in the same basket, but that all of the manpower problems can nevertheless be resolved.

At the outset, we must recognize that certain problems are more difficult to resolve than others because of their complex nature. Such is the case, for example, with problems directly affecting relations between the federal government and the provinces. However, solutions to certain major problems loom on the horizon and their application will depend in large part on a concensus of opinion and on open co-operation between the State, employers and workers.

The solutions which the RDC is proposing today closely resemble those presented to you by certain organizations which have already testified before your committee. However, we are proposing them from a sectoral and regional point of view.

Implementation of a true manpower policy

In the opinion of the RDC, the creation of a true manpower policy is of prime importance. Thus, it shares the view of most organizations which have already testified before your committee. For this reason, the RDC considers it important to quickly outline the solutions proposed by these other organizations before formulating its own regional solutions.

—Organismes divers

Il est compréhensible que cette situation crée une confusion telle que ni le travailleur ni l'employeur ne savent à qui s'adresser lorsqu'il s'agit de parler de formation de main-d'œuvre. Ajoutons également que la diffusion du pouvoir est telle que si tout le monde est responsable, finalement, personne ne l'est.

Face à un tel fouillis administratif, faut-il se surprendre qu'un handicapé physique, qui se déplace en chaise roulante, ait été obligé de se promener entre deux bureaux, l'un fédéral, l'autre provincial, et trois écoles, avant de frapper à la bonne porte pour suivre un cours de dactylo de 60 heures?

Faut-il également se surprendre qu'une jeune fille, désireuse de s'inscrire à un cours à plein temps conduisant à un diplôme de secrétariat général, ait attendu quatre ans avant de se retrouver sur les bancs de l'école?

Faut-il se surprendre qu'un travailleur de la construction de Roberval, désireux de s'inscrire à un cours de formation professionnelle à plein temps, se soit retrouvé à Chicoutimi à sept heures trente, par un froid matin de janvier, pour se faire dire qu'il devait s'inscrire à... Roberval?

En d'autres termes, le portrrait actuel de la situation est le suivant: les prises de décisions sont très lentes, l'administration est trop lourde et coûte excessivement cher. De plus, les employeurs et les travailleurs n'ont plus rien à voir dans le processus de décision.

5—LES SOLUTIONS POSSIBLES

Le Conseil régional de développement Saguenay-Lac St-Jean-Chibougamau est d'accord avec l'Association des manufacturiers canadiens quand celle-ci émet l'opinion que les solutions aux problème de formation de main-d'œuvre ne peuvent être spontanées, ni être coulées dans le même moule, mais que, par ailleurs, tous nos problèmes de main-d'œuvre sont solubles.

Au départ, il faut bien admettre que certains problèmes, dus à leur complexité, sont plus difficiles à résoudre que d'autres. En est-il ainsi, par exemple, de ceux qui ont une incidence directe sur les rapports entre le gouvernement fédéral et les provinces. Toutefois, pour certains problèmes majeurs, des solutions apparaissent à l'horizone et leur mise en application dépendra pour une large part d'un consensus et d'une franche collaboration entre l'État, les employeurs et les travailleurs.

Les solutions que propose aujourd'hui le CRD s'apparentent étrangement à celles qui vous ont été présentées par certains organismes qui ont déjà témoigné devant votre Comité. Elles vous sont cependant proposées dans une perspective sectorielle et sous un éclairage régional.

Mise en place d'une véritable politique de main-d'œuvre

Le CRD considère comme structure de base prioritaire la création d'une véritable politique de main-d'œuvre et, en cela, il rejoint la pensée de la plupart des organismes qui ont déjà comparu devant votre Comité. C'est pourquoi, avant de formuler son propre projet de solution régionale, le CRD considère important un rapide appel des solutions envisagées par ces autres organismes.

Therefore, without going into the details, let us recall the position of the Canadian Manufacturers' Assocation which stated the following at the close of its submission: "What is needed to pinpoint local problems and resolve them is not just government intervention but a commitment by the entire community. Employers, unions and the government must find ways of co-operating in order to resolve the current crisis. They must find solutions without having to pass legislation".

The Canadian Labour Congress is more explicit on this subject. It states that we need a policy dealing with the training of skilled workers. This policy should be administered jointly by management and unions, since no two groups in the economy know and understand the industrial sector better than employers and unions.

The CLC believes it would be a good idea to set up training councils composed of an equal number of management and union representatives which would be responsible for administering specialized training programs by sector of activity. These councils would have the power to set minimum training standards and to determine the courses to be taught by technical institutions (secondly schools and community colleges). To summarize, the CLC "advocates the establishment of a national manpower board administered by an equal number of management and union representatives. The board would come under the authority of Parliament. This would not be the type of advisory board where the bureaucracy makes decisions which we are then asked to support".

The Canadian Federation of Independent Business advocates the transfer of control over manpower training to "industrial training" commissions composed of representatives of the private sector, government and unions—the type of commissions which would operate effectively in Europe. These commissions decide which kind of vocational training is required, administer training programs and lend the necessary financial support to apprentices. The State, on the other hand, establishes national vocational training standards for the various trades.

The RDC advocates the implementation of a true manpower policy based on geographical sectors. The policy would operate according to the principles enumerated below.

Thus, we know that within a general manpower policy which deals essentially with several aspects such as placement, qualification, orientation, unemployment and mobility, vocational training is a privileged tool which lessens the destabilizing effects on the labour market. Therefore, it would appear logical that manpower training should fall under the same authority that establishes manpower policy.

Moreover, while it is the responsibility of the State to formulate policies pertaining to manpower training programs, it is only logical that the labour market, namely employers and workers, be a party to this government activity.

Consequently, it also appears logical that the labour market should be awarded the task, in conjunction with the State, of applying the policies which have been jointly formulated.

Ainsi, sans entrer dans les détails, rappelons la position de l'Association des manufacturiers canadiens, qui termine son témoignage en affirmant: «Plus qu'une intervention gouvernementale, un engagement à l'échelle de la collectivité, pour cerner les problèmes locaux et les résoudre, s'impose. Les employeurs, les syndicats et le gouvernement doivent trouver les moyens de collaborer pour dissiper la présente crise, en trouvant les remèdes, sans avoir à légiférer».

Le Congrès du travail du Canada et plus explicite sur ce sujet. Il déclare qu'on a besoin d'une politique qui traite de la formation d'ouvriers spécialisés. Cette politique devrait être administrée conjointement par le patronat et les syndicats, puisqu'il n'y a pas deux groupes, dans l'économie, qui connaissent et comprennent mieux le secteur industriel que les employeurs et les syndicats.

Le CTC croit qu'il serait bon de mettre sur pied des conseils de formation, d'un nombre égal de représentants des syndicats et du patronat, qui seraient responsables de l'administration des programmes de formation spécialisée, par secteur. Ces conseils devraient être dotés du pouvoir de fixer les normes minimales de formation et de déterminer les cours à donner par les établissements d'enseignement technique (écoles secondaires et collèges communautaires). Pour chapeauter le tout et se résumer, le CTC «préconise un conseil national de la main-d'œuvre, administré à la fois et en nombre égal par le patronat et les syndicats, et relevnt de l'autorité du Parlement: il ne s'agit pas de conseil consultatif où c'est la bureaucratie qui prend les décisions qu'on nous demande d'appuyer par la suite».

Quant à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, elle préconise le transfert du contrôle de la formation de la main-d'œuvre à des commissions de «formation industrielle», composées de représentants du secteur privé, du gouvernement et des syndicats, genres de commissions qui fonctionneraient efficacement en Europe. Ces commissions se chargent de décider le genre de formation professionnelle requise, d'administrer les programmes de formation et d'apporter l'appui financier nécessaire aux apprentis. L'État, de son côté, établit les normes nationales de formation professionnelle pour les divers métiers.

Le CRD, pour sa part, envisage la mise en place d'une véritable politique de la main-d'œuvre en partant des secteurs géographiques et selon les principes énumérés ci-après.

Ainsi, on sait qu'à l'intérieur d'une politique générale de main-d'œuvre qui, essentiellement, traite de plusieurs aspects tels le placement, la qualification, l'orientation, le chômage, la mobilité, etc., la formation professionnelle constitue l'outil privilégié pour amoindrir les effets de déstabilisation sur le marché du travail. Il apparaît donc logique que la formation de la main-d'œuvre relève de la même compétence que celle qui a pour mission d'établir la politique de main-d'œuvre.

Par ailleurs, s'il appartient de droit à l'État d'élaborer les politiques concernant les programmes de formation de la main-d'œuvre, il n'est que logique, pour l'État, d'avoir comme associé, dans cette action, le marché du travail, soit les employeurs et les travailleurs.

Par voie de conséquence, il apparaît également logique que le marché du travail se voit confier la tâche, en association

Common sense also dictates that within the boundaries of a specific geographic sector such as administrative region 02, the social partners (employers-workers) should have authority over the application of manpower policies and the necessary power to administer each and every step of the manpower training process.

Thus, the regional administration of programs should be the responsibility of one specific body composed of employers, workers and the state.

In our opinion, this structure would help to resolve a major problem mentioned previously, namely the fact that decision-making authority in matters pertaining to manpower training is scattered among various public organizations.

Furthermore, this regional decision-making association—State-employers-workers—could also be in charge of setting up a regional data bank which would make it possible, among other things, to establish on a regular basis relevant and realistic estimates of manpower needs, of available manpower, etc.

Summing up, an analysis of the solutions proposed by the above-mentioned organizations, including the RDC, brings to light constants or common major elements.

To begin with, we constantly find the "trianble" in which the association made up of STATE-EMPLOYERS-WORKERS constitutes, to all intents and purposes, the only spokesman.

In this framework, the State, as the supreme authority, would formulate the manpower policy.

With respect to program administration and policy implementation, the CLC and the RDC would give this responsibility to employers and workers.

Changes to be made to the manpower training process

As mentioned previously, almost all of the organizations involved in the vocational training of manpower as well as the public in general have criticized, sometimes sharply, certain aspects of manpower training. However, most of the time, such criticism has been perfectly justified.

There is a need to repeat at this time the problems and possible solutions.

However, if we were to go over each problem, we would find one common denominator: vocational training is in a great quandary because it is currently struggling with government bureaucracy. The federal government is responsible for assessing training needs and for selecting candidates. The provincial government also helps to assess training needs and is responsible for meeting these needs.

However, one basic principle has been forgotten: NO ONE KNOWS THE NEEDS OF THE LABOUR MARKET BETTER THAN THE EMPLOYERS AND THE WORKERS.

avec l'État, d'appliquer les politiques qu'ils ont élaborées en commun.

Le bon sens commande aussi qu'à l'intérieur des limites d'un secteur géographique déterminé, par exemple la région administrative 02, les partenaires sociaux (employeurs-travailleurs) devraient avoir autorité sur l'application des politiques de main-d'œuvre et détenir tous les pouvoirs nécessaires permettant de gérer toutes et chacune des étapes du processus de la formation de la main-d'œuvre.

Ainsi articulée, l'administration régionale des programmes devrait relever d'un seul maître-d'œuvre bien identifié, constitué des employeurs, des travailleurs et de l'État.

A notre avis, cette structure permettrait de solutionner un problème majeur dénoncé précédemment, à savoir la diffusion du pouvoir décisonnel de former la main d'œuvre entre divers organismes à caractère public.

En plus, cette association régionale décisionnelle—État-employeurs-travailleurs—pourrait également se charger de mettre en place une banque de données régionales qui permettrait, entre autres, d'établir, de façon régulière, des prévisions pertinentes et réalistes sur les besoins de la main-d'œuvre, sur la main-d'œuvre disponible, etc.

En résumé, l'examen des solutions formulées par l'un ou l'autre des organismes précités, incluant le CRD, met en lumière des constantes ou des éléments communs majeurs.

D'abord, on retrouve constamment le «triangle» où l'association ÉTAT-EMPLOYEURS-TRAVAILLEURS constitue, à toutes fins pratiques, le seul interlocuteur.

Dans ce schème, l'État, en tant qu'autorité, élaborerait la politique de la main-d'œuvre.

Au niveau de l'administration des programmes et de l'application des politiques de main-d'œuvre, le CTC et le CRD confieraient cette responsabilité aux employeurs et aux travailleurs.

Correctifs à apporter dans la formation de la main-d'œuvre

Comme on l'a mentionné précédemment, à peu près tous les organismes impliqués dans la formation professionnelle de la main-d'œuvre, de même que la population en général, formulent des observations critiques, parfois sévères, mais la plupart du temps parfaitement justifiées, sur certains aspects particuliers de la formation de la main-d'œuvre.

Il serait oiseux de revenir ici sur les problèmes et les solutions susceptibles de les régler.

Toutefois, en fin de compte, si nous revenions sur chacun des problèmes, nous y trouverions un dénominateur commun: la formation professionnelle est en situation précaire parce qu'elle se retrouve présentement aux prises avec le fonctionnarisme. Fonctionnarisme fédéral, qui a la responsabilité d'évaluer les besoins de formation, de sélectionner les candidats; fonctionnarisme provincial, qui collabore également à l'évaluation des besoins de formation, et qui a la responsabilité de satisfaire ces besoins de formation.

Mais, dans tout cela, on a oublié un principe de base: LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL, PERSONNE MIEUX QUE LES EMPLOYEURS ET LES TRAVAILLEURS NE LES CONNAIT.

CONCLUSION

The Saguenay-Lac St-Jean-Chibougamau Regional Development Council therefore proposes a global solution which is an integral part of the manpower policy model outlined previously.

The RDC recognizes that it is the State's responsibility, as supreme authority, to formulate manpower policy, but that it is the duty of the labour market, employers and workers, to oversee the application and administration of this policy in conjunction with the State.

There should be but one spokesman, an organization composed on the basis of the STATE-EMPLOYERS-WORKERS triangle and in which there would be an equal number of management and labour representatives, the combined number of which would be superior to the number of State representatives. This body would have the power to apply, oversee and administer each step in the apprenticeship process, estimate needs, control quality, select candidates, course content and teachers, etc . . .

In our opinion, the establishment of this body is of primary importance. It could become a means of resolving most of the problems encountered in the vocational training of manpower.

In closing, the RDC expresses the hope that the 80s will mark the beginning of an era in which manpower training will undergo changes and expand, while remaining flexible enough to rapidly meet needs with respect to training, needs which change as often as technology dictates.

CONCLUSION

Le Conseil régional de développement Saguenay-Lac St-Jean-Chibougamau formule donc une solution globale qui fait partie intégrante du modèle de politique de main-d'œuvre précédemment suggéré.

On reconnaît qu'il appartient à l'État, en tant qu'autorité, d'élaborer la politique de main-d'œuvre, mais qu'il appartient au marché du travail, employeurs et travailleurs, en association avec l'État, de voir à l'application et à l'administration de cette politique.

Il ne devrait y avoir qu'un seul interlocuteur, un organisme formé à partir du triangle ÉTAT-EMPLOYEURS-TRAVAILLEURS, où la participation employeurs-travailleurs serait paritaire, mais majoritaire quant à celle de l'État. Cet organisme détiendrait les pouvoirs d'appliquer, de gérer et d'administrer toutes et chacune des étapes du processus d'apprentissage, de l'estimation des besoins jusqu'au contrôle de la qualité en passant par la sélection des candidats, des contenus de cours, du choix des formateurs, etc.

Cette solution de base nous apparaît être un des outils prioritaires et préférentiels à créer incessamment. Cet outil pourrait devenir l'instrument susceptible de régler la plupart des problèmes dénoncés dans la formation professionnelle de la main-d'œuvre.

En terminant, Messieurs les commissaires, le CRD souhaite que le début des années 80 marque une époque où l'on verra la formation de la main-d'œuvre se restructurer et se développer, mais avec une souplesse qui rendrait possible la satisfaction rapide des besoins de formation, lesquels sont aussi changeants que la technologie qui les commande.

From the Société d'Électrolyse et de Chimie Alcan Limitée:

Mr. J.-Léo Gilbert, Senior Coordinator for Employment and Fringe Benefits;

Mr. Jean-Louis Mongrain, Director, Industrial Relations for the Eastern Quebec;

Mr. Jacques Barbeau, Training Coordinator;

Mr. Marius Delisle, Adviser in Manpower Utilisation;

Mr. Fernand Lapointe, Staff Coordinator, Usine de la Coulée.

Tuesday, October 28, 1980:

From CEGEP—Jonquière:

Mr. Jacques Vézina, Principal;

Mr. Claude Gagnon, General Secretary.

From the Conseil régional de la Fédération des femmes du Québec:

Mrs. Marthe Vaillancourt, Former Vice-President;

Mrs. Régine Hamelin-Caron, President;

Mrs. Claire Frève, Archivist and Former Vice-President;

From the Conseil régional de développement Saguenay-Lac Saint-Jean-Chibougamau:

Mr. Guy Archambault, President;

Mr. Jacques Potvin, General Director, Commission de formation professionnelle du Saguenay-Lac Saint-Jean;

Mr. Thomas-Eugène Simard, General Director.

From the Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium:

Mr. Lévis Desgagné, President of the Federation;

Mr. Jean Halley, Technical Adviser and President of the Jonquière Union.

From the Chambers of Commerce for the Jonquière Region:

Mr. Clermont Goulet, President, Regional Chamber of Commerce for Saguenay;

Mr. Marcel Locas, President, Chamber of Commerce for Jonquière;

Mr. André Bérubé, Ex-Officio President, Chamber of Commerce for Jonquière.

De la Société d'Électrolyse et de Chimie Alcan Limitée:

M. J.-Léo Gilbert, coordonnateur principal de l'embauche et des avantages sociaux;

M. Jean-Louis Mongrain, directeur des relations industrielles pour l'est du Québec;

M. Jacques Barbeau, coordonnateur en formation;

M. Marius Delisle, conseiller en utilisation de la main-d'œuvre;

M. Fernand Lapointe, coordonnateur en personnel, Usine de la Coulée.

Le mardi 28 octobre 1980:

Du CEGEP de Jonquière:

M. Jacques Vézina, directeur;

M. Claude Gagnon, secrétaire-général.

Du Conseil régional de la Fédération des femmes du Québec:

M^me^ Marthe Vaillancourt, ex-vice-présidente;

M^me^ Régine Hamelin-Caron, présidente;

M^me^ Claire Frève, archiviste et ex-vice-présidente;

Du Conseil régional de développement Saguenay-Lac Saint-Jean-Chibougamau:

M. Guy Archambault, président;

M. Jacques Potvin, directeur-général, Commission de formation professionnelle du Saguenay-Lac Saint-Jean;

M. Thomas-Eugène Simard, directeur-général.

De la Fédération des Syndicats du Secteur Aluminium:

M. Lévis Desgagné, président de la Fédération;

M. Jean Halley, conseiller technique et président du syndicat de Jonquière.

Des Chambres de commerce de la région de Jonquière:

M. Clermont Goulet, président, Chambre de commerce régionale du Saguenay;

M. Marcel Locas, président, Chambre de commerce de Jonquière;

M. André Bérubé, président ex-officio, Chambre de commerce de Jonquière.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Third class
Troisième classe
K1A 0S7
HULL

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnements et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

Monday, October 27, 1980:

Mr. Donald Morissette, General Director, Industrial Development Society of Jonquière.

From the Price Company Ltd. (Abitibi-Price):

Mr. Bertrand Pelletier, Chairman of the Steering Committee for Communications at Saguenay-Lac Saint-Jean;

Mr. André Pinault, Director, Kénogami Paper Factory;

Mr. Hervé Sénéchal, Director, Training Service;

Mr. Jean Giasson, Director, Jonquière Cardboard Factory;

Mr. Marcel Pelletier, General Director, Sawmills and Forest Development.

From Université du Québec à Chicoutimi:

Mr. Gilles Bergeron, Economist;

Mr. Richard Gérard, Director, Job Service;

Mr. P. H. Bergeron, Director, Student Services.

(*Continued on preceding page*)

Le lundi 27 octobre 1980:

M. Donald Morrissette, directeur-général, Société de développement Industriel de Jonquière.

De la Compagnie Price, Limitée (Abitibi-Price):

M. Bertrand Pelletier, président du Comité directeur des communications au Saguenay-Lac Saint-Jean;

M. André Pinault, directeur, Papeterie Kénogami;

M. Hervé Sénéchal, directeur, Service de la formation;

M. Jean Giasson, directeur, Cartonnerie Jonquière;

M. Marcel Pelletier, directeur-général, Scieries et exploitation forestière.

De l'Université du Québec à Chicoutimi:

M. Gilles Bergeron, économiste;

M. Richard Gérard, directeur, Service de placement;

M. P. H. Bergeron, directeur, Service aux étudiants.

(*Suite à la page précédente*)

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Quebec, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 10

Thursday, November 6, 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 10

Le jeudi 6 novembre 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Employment Opportunities for the '80s

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur les

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Future business
Order of Reference

CONCERNANT:

Travaux futurs
Ordre de renvoi

WITNESS:

(See back cover)

TÉMOIN:

(Voir à l'endos)

PRIVY COUNCIL

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

27753—1

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:
Mr. Gilles Marceau,
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:
M. Gilles Marceau,
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, NOVEMBER 6, 1980
(15)

[*Text*]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 7:48 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau and McDermid.

In attendance: Mr. G. Swartz, Director of Research; Mr. Murray Hardie, Executive Director, Mr. J.-A. Guertin, Research Officer.

Witness: Mr. Robert Kinnaird, Senior Adviser, Labour Market Development Task Force, Employment and Immigration Canada.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The Committee proceeded to discuss matters relating to its future business.

On motion of Mr. Hawkes, it was resolved,—That the Committee sit on Monday evenings in the months of November and December, hearing two witnesses at each sitting, according to a schedule to be determined later.

By unanimous consent, the Committee considered a motion moved by Mr. McDermid at a previous meeting, which had been allowed to stand,—That the Chairman report to the House the recommendation of this Committee that the deadline for submitting its final report extended to June 30, 1981.

The question being put on the motion, it was agreed to.

On motion of Mr. McDermid, it was ordered,—That the Chairman and Vice-Chairmen be authorized to approve staff appointments suggested by the Director of Research, provided that such appointments do not exceed three and one half person-years.

Mr. McDermid raised a point of order concerning the lack of simultaneous interpretation at the meeting.

By unanimous consent, it was agreed that the sitting should be continued without simultaneous interpretation.

The Committee proceeded to sit *in camera*.

The witness made a statement and answered questions.

At 9:55 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 6 NOVEMBRE 1980
(15)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 48, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale, Marceau et McDermid.

Aussi présents: M. G. Swartz, directeur des recherches; M. Murray Hardie, directeur exécutif; M. J.-A. Guertin, recherchiste.

Témoin: M. Robert Kinnaird, premier conseiller, Groupe d'étude sur le développement du marché du travail, Emploi et immigration Canada.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Le comité étudie des questions concernant ses travaux à venir.

Sur la motion de M. Hawkes, il est décidé,—Que le Comité siège les lundis soirs au cours des mois de novembre et de décembre, entende deux témoins à chaque séance conformément à un calendrier qui sera établi plus tard.

Du consentement unanime, le Comité étudie une motion proposée par M. McDermid lors d'une séance précédente et qui avait été réservée,—Que le président fasse rapport à la Chambre de la recommandation du Comité selon laquelle la date limite pour soumettre son rapport final soit prolongée jusqu'au 30 juin 1981.

La motion, mise aux voix, est adoptée.

Sur la motion de M. McDermid, il est ordonné,—Que le président et les vice-présidents soient autorisés à approuver les nominations du personnel proposées par le directeur des recherches pourvu qu'elles ne dépassent pas 3½ personnes-années.

M. McDermid invoque le Règlement concernant l'absence d'interprétation simultanée au cours de la séance.

Du consentement unanime, il est convenu que la séance se poursuive sans interprétation simultanée.

Le Comité poursuit ses travaux *à huis clos*.

Le témoin fait une déclaration et répond aux questions.

A 21 h 55, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Thursday, November 6, 1980

• 1949

[*Text*]

The Chairman: There are several business items that we could deal with at this time and it was for that reason we planned the meeting half an hour in advance. Perhaps we may have to start with our witness 15 minutes late or return to business after if he must start at 8.00 o'clock. In the memo that I sent you I tried to report on the different things that the committee had decided on October 16. With respect to the extension of the mandate, I did not send the letter, as directed, but I spoke with Mr. Pinard and Mr. Pinard told me that he could not deal with my verbal request in isolation because there had been other such requests and, also, requests from certain standing committees to travel and so on and he would like to look at them all together and he asked if I would not put my views in writing and so I did that in order to save time and I have sent you a copy of the letter so that is pending.

• 1950

This makes it difficult to plan our work program but under the present circumstances we have a deadline of December 19. After I wrote the memo, or perhaps it was just before I wrote the memo, I noticed this interim report that was put out by the Special Committee of the Task Force on the Disabled and the Handicapped in which they made, I think, two or three recommendations. What has been suggested is that we could decide and that is the first thing I would like to put to you. You can deal with all these matters, if you wish, but the first thing that we might want to decide upon is whether or not we should put out some kind of interm report with the December 19 deadline in view. We could do it even sooner on a very few items that seem fairly clear to us from our hearings and, then, refer to some major outstanding issues and we could say in the report that these are of such complexity et cetera, et cetera, that we feel we need additional time and then give other arguments and ask for the extension in the report. That is the formal way of doing it. In the meanwhile, as well, on your instructions we have asked Messrs. Swartz, Hardie and Bellemarre and they have been working on setting up meetings, between now and December, in Ottawa, because members want to be in Ottawa to deal with other matters. They have other responsibilities as members of Parliament and I gave you sort of a provisional list of people that could come. Since then, I have got a longer list, another list of associations. There are a lot of people who are ready to come to the meetings, here in Ottawa, between now and December, many more than we presently plan for meetings so what I would like the committee members to deal with is one: do you agree with some kind of interim report and if you do, then we can direct the research staff to prepare us some possibilities? Also would you like to increase the number of meetings from one to two a week, in Ottawa, so that we could hear more groups in the months of November and December. Then, there are some other matters

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le jeudi 6 novembre 1980

[*Translation*]

Le président: Il y a plusieurs sujets que nous pourrions traiter présentement et c'est pour cette raison que nous avons organisé la réunion une demi-heure plus tôt. Nous devrons peut-être commencer avec notre témoin 15 minutes plus tard ou reprendre notre travail après s'il doit commencer à 8 heures. Dans le mémo que je vous ai fait parvenir, j'ai essayé de traiter des différentes décisions que le comité a prises le 16 octobre. Pour ce qui a trait à la prolongation du mandat, je n'ai pas envoyé la lettre comme il avait été convenu mais j'en ai parlé avec M. Pinard. M. Pinard m'a dit qu'il ne pourrait pas étudier ma demande verbale séparément parce qu'il avait reçu d'autres demandes semblables ainsi que des demandes provenant de certains comités permanents concernant des déplacements, etc. Il aimerait étudier toutes ces demandes globalement et m'a demandé de mettre mes idées par écrit, ce que j'ai fait pour sauver du temps; je vous ai fait parvenir une copie de la lettre; la question demeure donc en suspens.

Cela complique la planification de notre programme de travail mais dans les circonstances présentes nous avons l'échéance du 19 décembre. Après avoir écrit ce mémo, ou peut-être tout juste avant, j'ai pris connaissance de ce rapport intérimaire présenté par le Comité spécial du Groupe de travail sur les invalides et les handicapés, dans lequel, je crois, deux ou trois recommandations ont été faites. On a suggéré que nous pourrions prendre une décision et c'est la première chose que je voudrais vous proposer. Vous pouvez étudier toutes ces questions, si vous le voulez, mais la première chose sur laquelle nous pourrions prendre une décision est la présentation d'un rapport intérimaire, compte tenu de l'échénace du 19 décembre. Nous pourrions même présenter ce rapport plus tôt si nous traitions de quelques sujets que nous connaissons passablement bien grâce aux témoignages que nous avons entendus. Nous pourrions ensuite aborder certains problèmes plus importants, en soulignant leur complexité, etc., etc., et signaler, dans le rapport, que nous avons besoin de temps additionnel pour compléter notre travail. C'est la façon officielle de procéder. Pendant ce temps, également, conformément à vos instructions, nous avons communiqué avec MM. Swartz, Hardie et Bellemarre; ceux-ci ont travaillé à l'organisation de réunions à Ottawa, d'ici à décembre, parce que les membres veulent être dans la capitale pour traiter d'autres affaires. Ils ont d'autres responsabilités comme députés et je vous ai donné une certaine liste provisoire de personnes qui pourraient venir. Depuis ce temps, j'ai établi une liste plus longue, une autre liste d'associations. Il y a beaucoup de gens qui sont prêts à venir aux réunions, ici à Ottawa, d'ici à décembre, beaucoup plus que nous ne l'avions prévu; aussi j'aimerais que les membres du comité répondent à la question suivante: êtes-vous d'accord avec la présentation d'un rapport intérimaire et, dans l'affirmative, pouvons-nous demander au personnel de recherche de nous indiquer certaines possibilités?

[*Texte*]

that we could decide upon once we have decided on those things.

Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Mr. Chairman, I agree with an interim report as suggested in your letter.

The Chairman: You have written a letter?

Mr. Marceau: Yes. I read the letter you have sent to us and I have agreed on an interim report. I think that we should do something before the end of our mandate and I think it would be good to have such a report.

The Chairman: May I ask you: did you send copies of your letter, to me, to everybody on the committee or would you mind if I did that so that they would all know what you have said to me?

Mr. Marceau: Yes, okay.

Mr. Hawkes: Procedurally, you mentioned many items and I am wondering if we could have some discipline in the agenda.

The Chairman: There is the extension of the mandate. All those items are on my memo.

Mr. Hawkes: Do we go through those systematically and address ourselves to them one at a time?

The Chairman: When I put them down, they were in order of reporting to you, not in an order of an agenda.

• 1955

For this evening, I thought the two most important items to deal with first on that list were the interim report and additional sittings, or the planning of the work which first would be item 2, and then item 3. Then we could go back to these other things that follow; for example, 4, 5, 6, 7, 8 and 9. If there is anything further to be said on . . . We could go back to one at the end but I do not know what we can do at this stage other than . . . The only formal thing we can do with respect to the extension of our mandate is to make an interim report. that is the formal way; the way I have done it so far is informal.

Mr. Hawkes: In other words, your House Leader has informed you that the letter has no force and effect; he will not deal with your letter that you have circulated to us?

The Chairman: Oh, no, he would deal with it. It is an informal political way of dealing with it, but even if he agreed with me—if he came up and said, "Well, okay, now we agree, after studying it," we would have to make an interim report, then, formally requesting the House to give us the extension. So the fact that he says it does not give us the power; we need the authority of the House.

[*Traduction*]

Aimeriez-vous également faire passer de une à deux le nombre de réunions par semaine, à Ottawa, de façon que nous puissions entendre un plus grand nombre de groupes durant les mois de novembre et de décembre? Il y a d'autres décisions que nous pourrons prendre quand nous aurons répondu à ces questions.

Monsieur Marceau.

M. Marceau: Monsieur le président, je suis d'accord avec l'idée d'un rapport provisoire telle que proposée dans votre lettre.

Le président: Vous avez écrit une lettre?

M. Marceau: Oui, j'ai lu la lettre que vous nous avez fait parvenir et d'étais d'accord avec l'idée d'un rapport provisoire. Je crois que nous devrions faire quelque chose avant l'expiration de notre mandat et que ce serait une bonne chose d'avoir un tel rapport.

Le président: Puis-je vous poser une question: avez-vous envoyé à chaque membre du comité une copie de la lettre que vous m'avez fait parvenir, sinon puis-je le faire moi-même de façon à ce que chacun sache ce que vous m'avez écrit?

M. Marceau: Oui, assurément.

M. Hawkes: Question de procédure, vous avez mentionné beaucoup de sujets et je me demande si nous ne pourrions pas établir une certaine discipline dans l'ordre du jour.

Le président: Il y a la prolongation du mandat. Tous ces points sont mentionnés dans mon mémo.

M. Hawkes: Devons-nous examiner ces points systématiquement, l'un après l'autre?

Le président: Lorsque je les ai énoncés, je l'ai fait dans l'ordre où je voulais vous les présenter, non pas dans celui d'un ordre du jour.

Pour ce soir, j'ai pensé que les deux articles les plus importants que nous devions aborder en premier sur la liste étaient le rapport intérimaire et les séances additionnelles ou, pour la planification du travail, les articles 2 et 3. Ensuite, nous pourrions passer aux articles suivants; par exemple 4, 5, 6, 7, 8 et 9. Si l'on a quelque chose à ajouter sur . . . nous pourrions revoir le sujet à la fin mais je ne sais pas ce que nous pouvons faire présentement, à part . . . La seule chose officielle que nous pouvons faire concernant la prolongation de notre mandat est de présenter un rapport intérimaire. C'est la façon officielle; la façon dont j'ai procédé jusqu'à maintenant n'est pas officielle.

M. Hawkes: En d'autres mots, votre leader de la Chambre vous a informé que la lettre était nulle et invalide; il ne tiendra pas compte de la lettre que vous nous avez fait parvenir?

Le président: Oh, non, il en tiendrait compte. C'est une façon politique non officielle d'en tenir compte, mais même s'il était d'accord avec moi—s'il venait me dire: «Bien, ça va, nous sommes d'accord après l'avoir étudié», nous devrions présenter un rapport intérimaire puis demander officiellement à la Chambre de nous accorder une prolongation. Ainsi, le fait qu'il dise cela ne nous donne pas le pouvoir; nous avons besoin de l'autorisation de la Chambre.

[*Text*]

Mr. Hawkes: But generally, there would be all-party agreement to pass a resolution to extend a mandate without debate.

The Chairman: That is right.

Mr. Hawkes: Generally, those things are handled informally. And it was my understanding from the last meeting, and I do not have the transcript, that we had a motion before the floor to extend the mandate, and the instruction sent to you, as Chairman, was to engage in those informal processes, and that, once we had a conclusion from those informal processes, then, we would move to formalize that motion or change it in some appropriate fashion.

The Chairman: That is not quite right. My recollection was that I was to engage in conversations with our House Leader, first, to see what his response was, rather than send him the letter, which was directed to him, and you had asked that I not send it to the minister, which I accepted. But after his response, I never thought I had any mandate to speak to other House Leaders, which I did not do. I thought it was just the House Leader. Anyway, if he had said: "Yes", I would have reported back to you, and the next step would have been to go to the other House Leaders.

Mr. Hawkes: Just for purposes of clarification, I have spoken to my House Leader . . .

The Chairman: Yes.

Mr. Hawkes: I assume that the NDP have spoken to their House Leader.

The Chairman: I do not know.

Mr. Hawkes: I do not know either, but I would make that assumption that we do, as representatives of parties, keep our House Leaders informed of the progress of committees, including this one. As to the issue here, I do not believe we can make an informed or an intelligent decision on the extension of the mandate, and, therefore, I do not believe we can make one in terms of the interim report until we have some assurance either that we are requesting something that the House Leaders are not prepared to support, which I think is within our area of responsibility, or preferably, that we are requesting something which the House Leaders have agreed to support. That is the conclusion I would like to see.

The Chairman: Our House Leader has not agreed to support it yet. So, even though your House Leader might, and maybe the House Leader of the NDP has said, "yes", Mr. Pinard, as I tried to point out in my memo, has not said "no". What he said is, "I want time to consider it, and would you put the arguments that you are giving to me now—I was talking to him verbally on instructions—would you put those in writing, and any other arguments you have. And that is what I have done, and I presume our request is under consideration. If he says, "yes", and then other House Leaders say, "yes", then that is it; you are right. That is all that is required.

[*Translation*]

M. Hawkes: Mais, généralement, il y aurait un accord de tous les partis pour voter une proposition en vue de prolonger le mandat sans débat.

Le président: C'est exact.

M. Hawkes: D'ordinaire, ces choses sont traitées de façon non officielle. J'avais compris, à la dernière réunion, mais je n'en ai pas la transcription, qu'une motion avait été présentée à la Chambre en vue de prolonger le mandat, que l'instruction qu'on vous avait envoyée, en qualité de président, avait pour but d'engager ces démarches non officielles et que lorsque ces démarches auraient donné des résultats nous prendrions les mesures nécessaires pour rendre la motion officielle ou pour la modifier de la façon appropriée.

Le président: Ce n'est pas tout à fait exact. Ce dont je me souviens c'est que je devais entrer en communication avec notre leader de la Chambre, d'abord pour connaître sa réponse au lieu de lui envoyer la lettre qui lui a été adressée; vous m'avez demandé de ne pas l'envoyer au ministre, ce que j'ai accepté. Mais après avoir obtenu sa réponse, je n'ai jamais pensé que j'avais un mandat pour parler aux autres leaders de la Chambre, ce que je n'ai pas fait. J'ai pensé qu'il ne s'agissait que du leader de la Chambre. De toute façon, s'il avait dit: «Oui», je vous en aurais fait part et, à l'étape suivante, je me serais adressé aux autres leaders de la Chambre.

M. Hawkes: Simplement pour élucider la question, je me suis adressé à mon leader de la Chambre . . .

Le président: Oui.

M. Hawkes: Je suppose que les membres du NPD en ont parlé avec leur leader de la Chambre.

Le président: Je ne sais pas.

M. Hawkes: Je ne sais pas moi non plus, mais j'imagine que, en qualité de représentants des partis, nous tenons nos leaders de la Chambre au courant du travail des comités, y compris le nôtre. Quant à la question qui nous préoccupe, je ne crois pas que nous puissions prendre une décision bien fondée ou intelligente sur la prolongation du mandat; je ne crois donc pas que nous puissions prendre une décision relative au rapport intérimaire tant que nous n'avons pas l'assurance que nous demandons quelque chose que les leaders de la Chambre ne sont pas prêts à appuyer, ce qui, je crois, relève de notre compétence, ou préférablement, que nous demandons quelque chose que les leaders de la Chambre ont accepté d'appuyer. C'est la conclusion que j'espère.

Le président: Notre leader de la Chambre n'a pas encore accepté de l'appuyer. Aussi, même si votre leader de la Chambre acceptait, et le leader de la Chambre du NPD a peut-être dit «oui», M. Pinard, comme j'ai tenté de le souligner dans mon mémo, n'a pas dit «non». Il a dit ceci: «Je veux du temps pour étudier cette question; voulez-vous mettre les arguments que vous me donnez maintenant—je lui parlais des instructions—voulez-vous mettre ces arguments par écrit ainsi que tous les autres arguments que vous avez». C'est ce que j'ai fait et je suppose que notre demande est à l'étude. S'il dit «oui» et que les autres leaders de la Chambre disent «oui», ça y est; vous avez raison. C'est tout ce qui est requis.

[*Texte*]

The Clerk has just advised me, and I do not know when this took place, that the Task Force on Alternative Energy and Oil Substitution has an extension to March 31, and also the one on the National Trading Corporation. When I spoke to the House Leader, he said he had not made any decision on any of them.

• 2000

The Clerk: These are the reports that have been concurred in the House.

Mr. Allmand: What date? October 14.

The Clerk: Yes. And the 30th.

Mr. Allmand: Well, the way he said it to me was that I should write to him that he would not make any decision on my request verbally in isolation and neither he nor anyone else told me that they had got these extensions. By the way, I have spoken to all the other chairmen and they had told me that they were all going to submit reports before the deadline date and that in the reports they were going to ask for extensions but that they had not had any commitment at that time. It must have been before these dates. October 30 is just a few days ago. That was definitely after. And this one, here, must have been about the same time.

Mr. Lonsdale: Are these in the minutes of the House?

The Chairman: No, these are in *Vote and Proceedings*. They are not in *Hansard*, but in *Votes and Proceedings*.

Mr. Lonsdale: They are in *Votes and Proceedings*?

The Chairman: Yes.

Mr. Lonsdale: And there were motions moved and they concurred in that those committees . . .

The Chairman: No, that is why it is very hard to determine what happened. In the House, the Chairman, gets up and says I move the first or second report of the committee on such and such. They do not have to read, in the House, the contents of the report. But members of the House sitting there do not know what the report is and as a matter of fact, we do not get copies of the report, all members of the House. Then, after tabling, they may move, later. They will say: "I move the second or third report of the committee on this or the committee on that" and, if the House Leaders have agreed, they will say, "by consent," and it will go through and most members will not know what has happened.

Mr. Lonsdale: Has that been done in that case?

The Chairman: I presume that is what has always been done.

The Clerk: In the case of this one it was concurred in almost immediately and was read out in the House. The other one was concurred in after and it was not read out because the members were able to read it in the Votes, before the question came up.

The Chairman: The Clerk was presuming we could read this in the *Votes and Proceedings*. But all members of Parliament

[*Traduction*]

Le greffier vient tout juste de m'informer, et je ne sais pas quand cela s'est produit, que le Groupe de travail sur l'Énergie de remplacement du pétrole a obtenu une prolongation jusqu'au 31 mars, de même que le Groupe de travail sur la Société nationale du commerce. Lorsque j'ai parlé au leader de la Chambre, il m'a dit qu'il n'avait pris aucune décision dans ces deux cas.

Le greffier: Ce sont les rapports sur lesquels on est tombé d'accord à la Chambre.

M. Allmand: Quel jour? Le 14 octobre.

Le greffier: Oui. Et le 30.

M. Allmand: Bien, il m'a dit que je devais lui écrire, qu'il ne prendrait aucune décision relativement à ma demande, verbalement et séparément; et ni lui ni personne d'autre ne m'a dit qu'ils avaient obtenu ces prolongations. En passant, j'ai parlé à tous les autres présidents et ils m'ont dit qu'ils allaient tous présenter des rapports avant la date d'échéance et qu'ils allaient demander des prolongations dans ces rapports, mais qu'ils n'avaient obtenu aucun engagement à ce moment. Ce doit être avant ces dates. Le 30 octobre est tout récent. C'était sans aucun doute après. Et celui-ci doit se situer à peu près au même moment.

M. Lonsdale: Apparaissent-ils dans le compte rendu des délibérations de la Chambre?

Le président: Non, ils sont dans les Procès-verbaux. Ils ne sont pas dans le hansard, mais dans les Procès-verbaux.

M. Lonsdale: Ils sont dans les Procès-verbaux?

Le président: Oui.

M. Lonsdale: Et des motions ont été présentées et ils ont convenu que ces comités . . .

Le président: Non, c'est pourquoi il est très difficile de déterminer ce qui est arrivé. A la Chambre, le président se lève et dit: «Je présente le premier ou le deuxième rapport du comité sur ceci ou cela». Ils ne sont pas tenus de lire, à la Chambre, le contenu du rapport. Mais les députés qui siègent là ne connaissent pas le rapport; au reste, on ne nous remet pas de copies du rapport, à nous les députés. Puis, après le dépôt du rapport, ils peuvent faire une proposition, plus tard. Ils diront: «Je propose le deuxième ou le troisième rapport du comité sur ceci ou du comité sur cela» et, si les leaders à la Chambre sont d'accord, ils diront: «D'un commun accord», et ça passera et la plupart des députés ne sauront pas ce qui s'est passé.

M. Lonsdale: A-t-on procédé de cette façon dans ce cas-ci?

Le président: Je suppose qu'on procède toujours de cette façon.

Le greffier: Dans le cas de celui-ci, on est tombé d'accord presque immédiatement et on en a fait lecture à haute voix dans la Chambre. On est tombé d'accord sur l'autre par la suite, mais il n'a pas été lu à haute voix parce que les députés pouvaient le lire dans les Procès-verbaux, avant que la question soit posée.

Le président: Le greffier supposait que nous pouvions lire ceci dans les Procès-verbaux. Mais ce ne sont pas tous les

[*Text*]

do not read *Votes and Proceedings*. They read *Hansard*, if anything, unless you are Stanley Knowles or a procedural buff. Few members read through these Votes to see— Any way that is the principal issue in this . . .

Mr. Lonsdale: What I want to find out, Mr. Chairman, is: has there been agreement in the House to grant extensions? If that is the case, well, then what the hell is Pinard doing? that is all.

The Chairman: I guess he—he wanted me when I asked him . . . Maybe he said the same thing to these people.

Mr. Lonsdale: Well, somebody slipped up, then, because that has obviously been granted.

The Chairman: No, but what was granted was granted much after I spoke to him. Maybe he has said the same thing. For example, this one is October 30. Well, that is last week. I spoke to him very soon after our meeting of October 16 but it was not the next day. It could be that he told both these people to—if they had approached him verbally—I do not know how they approached him but he told me when I approached him that he did not want to make judgment on a verbal request. But I can appreciate that.

Mr. Londsdale: No, no, that is true. So you have written formally, now.

The Chairman: I have written him formally.

Mr. Lonsdale: Requesting an extension?

The Chairman: Yes.

Mr. Lonsdale: Okay.

The Chairman: I have sent the letter around to all of you. If they have given these others, I presume that we will get ours as well. What appears to be the key here is whether or not all the House Leaders agree. If all the House Leaders agree, then I think that we would get the extension.

Well, it appears, Mr. Hawkes, that we will get—if this is what happened, we should get the extension in the same manner as these two other task forces because they both got unanimous consent.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, earlier in the record, you went a step beyond where I had gone and said that, something to the effect that if our House Leader was prepared to agree and that is not clear.

The Chairman: Are you referring to my House Leader?

Mr. Hawkes: No, the Conservative Party House Leader.

The Chairman: Yes.

Mr. Hawkes: Okay, the situation with the Conservative Party House Leader is on hold pending advice from the Conservative members of this committee as to how well staffed the Committee is, how disciplined it is going to be.

The Chairman: Good. That is understandable.

[*Translation*]

députés qui lisent les Procès-verbaux. Ils lisent le hansard, peut-être, à moins de s'appeler Stanley Knowles ou d'être un maniaque des comptes rendus. Peu de députés lisent tous ces Procès-verbaux pour voir—de toute façon c'est la principale question dans ce . . .

M. Lonsdale: Voici ce que je veux savoir, M. le président: «Y a-t-il eu accord à la Chambre pour autoriser les prolongations?» Si oui, alors, bon sang, peut-on me dire ce que fait Pinard? C'est tout.

Le président: Je suppose qu'il—il voulait que je . . . lorsqu'il m'a demandé . . . Il a peut-être dit la même chose à ces personnes.

M. Lonsdale: Bien, quelqu'un s'est trompé alors puisque cela a été évidemment accordé.

Le président: Non, mais ce qui a été accordé l'a été bien après que je lui aie parlé. Peut-être qu'il a dit la même chose. Par exemple, dans ce cas-ci c'est le 30 octobre. Bien, c'est la semaine dernière. Je lui ai parlé très peu de temps après notre réunion du 16 octobre mais ce n'était pas le jour suivant. Il se peut qu'il ait dit à ces deux personnes de—s'ils ont communiqué avec lui verbalement—je ne sais pas comment ils ont communiqué avec lui mais il m'a dit, lorsque je lui ai parlé, qu'il ne voulait pas prendre une décision sur une demande verbale. Mais je peux comprendre cela.

M. Lonsdale: Non, non, c'est vrai. Donc vous lui avez écrit de façon officielle.

Le président: Je lui ai écrit de façon officielle.

M. Lonsdale: Pour demander une prolongation?

Le président: Oui.

M. Lonsdale: Très bien.

Le président: J'ai fait parvenir la lettre à chacun d'entre vous. S'ils ont accordé la prolongation à ceux-là, je suppose que nous obtiendrons également la nôtre. Ce qui semble important, ici, c'est de savoir si les leaders à la Chambre sont d'accord ou pas. Si tous les leaders à la Chambre sont d'accord, alors je pense que nous obtiendrons la prolongation.

Bien, il semble, M. hawkes, que nous obtiendrons—si c'est ce qui s'est produit, nous devrions obtenir la prolongation de la même manière que ces deux autres groupes de travail parce qu'ils ont tous deux obtenu l'accord unanime.

M. Hawkes: M. le président, plus tôt, vous êtes allé un peu plus loin que moi et vous avez dit que si notre leader à la Chambre était prêt à accepter, mais cela n'est pas clair.

Le président: Faites-vous allusion à mon leader à la Chambre?

M. Hawkes: Non, au leader à la Chambre du parti conservateur.

Le président: Oui.

M. Hawkes: Très bien, la situation relative au leader à la Chambre du parti conservateur est en suspens en attendant l'avis des membres conservateurs de ce comité sur la composition de ce comité, sa discipline.

Le président: Bien. C'est compréhensible.

[*Texte*]

Mr. Hawkes: This was the theme, I think, at our last meeting. I do not know where this leads us at this point in terms of the agenda but there are I do not know where this leads us at this point in terms of the agenda, but there is a report from the Research Director which certainly would, condition my personal attitude towards the advice that we give to our House Leader. I think the issue still remains, or the one that we were talking about was the issue of whether or not—I think it is probably inappropriate to move towards the discussin of an interim report until we have some sense from the House Leaders as to whether we are dealing with the final report or an interim report.

• 2005

The Chairman: Well, I have to make clear to you that, in these cases, they all made interim reports or they could not have gotten the extension. In addition to the agreement with the House Leaders, they had to make an interim report requesting the extension and this reference in the *Votes and Proceedings* indicates that they made a report. The report was moved; the report requested an extension. Whether we wanted an extension or not, if we cannot decide on that, we still have a deadline to meet and we may want to report on a few selected items if the committee does not want to request an extension of its mandate. My understanding, at the last meeting, was that, after Mr. Swartz and others set out what they had to do, there was a unanimous agreement to request an extension and that it should be done in the first place through a verbal request. Mr. McDermid's motion was tabled until we reported. He made a motion to extend the work of the committee until, I think,—April 30.

Mr. McDermid: I said June sometime.

The Chairman: Yes, something like that. The committee felt that we should not vote on that until I got some kind of feedback from our House Leader. Of course, now, I have feedback. That motion is still before us; Mr. McDermid's motion is still before us. If we were to carry his motion, that would constitute an interim report—to report to the House that the committee has decided this and we are requesting it. The question is, whether or not we want to do that or whether or not we want to add other things to it in the same way that this committee, here, did. And it seems other committees did so too. But I do not know whether these other committees made any substantive recommendations or not. The clerk tells me that the two other reports were simply requests for extensions, Alternative Energy and the National Trading Corporation. One is extended to March 31; both are extended to March 31.

Mr. McDermid: What? They have been granted?

The Chairman: Yes. Just one on October 30, John. That is the Alternative Energy and Oil Substitution but I had been told by the chairman that they were going to make some substantive recommendations and then ask for the extension. I do not know if the committee changed its mind in the interim time that I spoke to him, but I only spoke to him recently.

[*Traduction*]

M. Hawkes: C'était le sujet, je pense, de notre dernière réunion. Je ne sais dans quelle mesure cela va modifier l'ordre du jour, mais il y a un rapport du directeur des recherches qui va certainement influer sur les conseils que nous donnerons à notre leader à la Chambre. Je pense que la question reste entière, à savoir si oui ou non—j'estime qu'il est probablement inopportun de commencer à discuter d'un rapport provisoire avant que les leaders à la chambre nous aient fait savoir s'il s'agit d'un rapport final ou d'un rapport provisoire.

Le président: Bon, je dois vous dire que, dans ce cas, ils ont tous présenté des rapports provisoires, ou alors, ils n'auraient pas obtenu de prorogation de délai. Outre l'entente conclue avec les leaders à la Chambre, ils ont dû présenter un rapport provisoire demandant la prorogation et, d'après les Procès-verbaux, ce rapport a été déposé. Que nous voulions une prorogation ou non—si nous ne pouvons nous décider sur ce point—nous devons malgré tout respecter des délais et nous aimerions peut-être faire rapport sur quelques points choisis au cas où le comité ne voudrait pas faire une demande de prorogation de son mandat. D'après ce que j'ai compris à la dernière réunion, lorsque M. Swartz et les autres avaient décidé des points à débattre, il y avait eu un accord unanime pour demander une prorogation, ce qui devait être fait en premier lieu par demande verbale. La motion de M. McDermid a été déposée jusqu'à ce que nous ayons fait rapport. Il a présenté une motion tendant à prolonger le travail du comité jusqu'au 30 avril, je crois.

M. McDermid: J'ai parlé de juin.

Le président: Oui, à peu près vers ces dates-là. Le comité a estimé que nous ne devions pas voter sur ce point jusqu'à ce que j'aie quelques réactions du leader à la Chambre. Maintenant, nous avons ces réactions. Mais la motion est toujours là; le comité est toujours saisi de la motion de M. McDermid. Si nous devions adopter cette motion, cela constituerait un rapport provisoire—à savoir, faire rapport à la Chambre que le comité en a décidé ainsi et que nous en faisons la demande. La question est de savoir si nous voulons faire cela ou si nous voulons ajouter d'autres choses comme ce comité l'a fait. Il me semble que d'autres comités l'ont fait également. Mais je ne sais si les autres comités ont fait des recommandations de fond. Le greffier m'a dit que les deux autres rapports n'étaient que des demandes de prorogation et qu'ils provenaient des comité de l'énergie de remplacement du pétrole et de la Société nationale du commerce. Les deux ont obtenu prorogation jusqu'au 31 mars.

M. McDermid: Quoi? Les prorogations ont été accordées?

Le président: Oui. Une, tout juste le 30 octobre, John. C'est celle du comité de l'Énergie de remplacement du pétrole, mais le président m'a dit qu'il allait faire quelques recommandations de fond et ensuite demander la prorogation. Je ne sais pas si le comité a changé d'avis entre-temps, mais j'ai parlé au président assez récemment, c'est-à-dire il y a un mois environ.

[*Text*]

When I say, recently, I mean within the last month. The National Trading Corporation, I had no spoken to them although I have spoken to Disabled, spoke to—what are the other ones, there are four or five of these things—North-South Relations, the Regulatory Reform, I spoke to that chairman too. No, I did not speak to the Madrid Conference, that is not really a committee of this kind.

Anyway, those all told me they were going to make an interim report and seek extensions, except Regulatory Reform. He told me they did not need any extension. But North-South Relations was and Alternative Energy was. No, Disabled and the Handicapped told me that what he was going to do was make an interim report but not seek an extension. You will notice in this report he did not seek an extension. He is going to make another interim report, perhaps, and seek an extension. He was doing this one because the constitution wsas being discussed. That was what he wanted that one in for, and he wanted to get the proposals into committee because he wanted the Disabled included in the non-discriminatory rights. That is really the gist of this.

Therefore, whether or not we ask for an extension, we are still faced with the decision of an interim report. We have your motion, Mr. McDermid, on the floor. Are there any other views?

• 2010

Mr. Hawkes: What is the issue?

The Chairman: The issue is what should be the substance of an interim report. Should it be just a request for an extension, or should it be a request for an extension plus some recommendations? We do not have to decide what they should be, now; we may reject them all. But what we might do, if we want to consider that, is to ask the research staff to prepare, with some guidance from us through letters and input, some draft proposals that we would consider very shortly. If we did not like them all, we would reject them all; if we liked some of them, we would accept some of them; if we wanted to amend them, we would amend them. It could be just one or two, maybe three, but that is the possibility.

What I am looking for, now, is a decision of the committee that we direct the research staff to prepare some draft proposals to be included in an interim report on the input from the membership.

The Clerk suggests that, on technical groups, we might want to do the two things at once. There should be two separate reports because the House might want to concur in the report on the extension but not concur in the report on our recommendations. For example, if we were to recommend that certain criteria and manpower policies be changed, they may not want to concur in that right away. So, technically, we could make the two reports at the same time but make two reports.

[*Translation*]

Je n'ai pas parlé aux membres de la Société nationale du commerce, mais j'ai parlé au comité qui s'occupe des invalides et des handicapés ainsi qu'au Comité des relations Nord-Sud et à celui de la réforme de la réglementation. Non, je n'ai pas parlé au comité de la Conférence de Madrid car il ne s'agit pas vraiment d'un comité de ce genre.

De toute façon, ils m'ont tous dit qu'ils allaient présenter un rapport provisoire et demander des prorogations, à l'exception du comité de Réforme de la réglementation. Le président de ce comité m'a dit qu'il n'avait pas besoin de prorogation. Le Comité des relations Nord-Sud et celui de l'énergie de remplacement du pétrole voulaient ces prorogations. Le président du Comité des invalides et des handicapés m'a dit qu'il allait présenter un rapport provisoire mais qu'il n'allait pas demander de prorogation. Vous remarquerez dans ce rapport qu'il ne l'a pas fait. Il va peut-être présenter un autre rapport provisoire et demander une prorogation. Il a agi ainsi à cause des débats sur la Constitution. Il voulait présenter ses propositions au comité parce qu'il voulait que les invalides et les handicapés bénéficient également des règlements portant sur la non-discrimination; c'était vraiment le point crucial.

Par conséquent, que nous demandions une prorogation on non, nous devons quand même prendre une décision au sujet du rapport provisoire. Votre motion est toujours déposée, M. McDermid. Y a-t-il d'autres avis?

M. Hawkes: Quelle est la question?

Le président: On voudrait savoir quel va être le fond du rapport provisoire. Allons-nous juste demander une prorogation ou faudra-t-il faire une demande de prorogation et quelques recommandations? Nous ne devons pas nous décider maintenant sur ce qu'elles devraient être; nous pouvons même les rejeter toutes. Mais ce que nous pourrions faire, si cela nous intéresse, ce serait de demander au personnel chargé de la recherche d'établir, guidé en cela par nos lettres et certains apports, quelques ébauches de propositions que nous pourrions étudier. Si ces propositions ne nous plaisent pas, nous pouvons les rejeter; si quelques-unes nous intéressent, nous pourrons les adopter ou encore les modifier, si cela nous convient. Il peut s'agir d'une seule proposition ou de deux, peut-être de trois, mais c'est une possibilité.

Ce que j'aimerais maintenant, c'est que le comité prenne une décision sur l'établissement, par le personnel de recherche, de quelques ébauches de propositions à joindre au rapport provisoire, après consultation des membres.

Selon le greffier, nous pourrions faire les deux choses à la fois; rien ne s'y oppose. Toutefois, il devrait y avoir deux rapports distincts car la Chambre pourrait approuver la demande de prorogation, mais non les recommandations. Par exemple, si nous devions proposer la modification de certains critères et de certaines politiques en matière de main-d'œuvre, il est fort possible que la Chambre ne veuille pas se prononcer tout de suite. Donc, question de procédure, nous pouvons faire deux rapports en même temps, mais deux rapports distincts.

[*Texte*]

Yes, John?

Mr. McDermid: Mr. Chairman, I have a couple of things. I think the first thing is that I am willing to amend my motion. The date may be a little unrealistic for an extension vis-à-vis June or whatever I said. Maybe it has to be amended back to March 31. But I am acceptable to that kind of amendment if the committee so desires. That is the first thing.

The Chairman: Let us clarify that.

Mr. McDermid: Well wait a minute now, wait a minute now, wait, let me, before we start . . .

The Chairman: I am not ruling on your motion, I just want to know if they are agreeable to amending your motion before we even deal with it.

Mr. Hawkes: I am not at this point. I might be after further information.

Mr. McDermid: The second point I want to make, Mr. Chairman, is that, as far as I am concerned, that will be our interim report. I am not prepared to put my name to any type of recommendations, whatsoever, from this committee, at this time, when we have not held one hour, one day or one anything of hearings in the province of Ontario. I would hope that my colleague from la belle province du Québec, Gilles, would support me on that because we have spent one day or a day and a half in Quebec in his riding and nowhere else. I would think we would be foolish if we came in with some interim recommendations, now, based on the hearings that we have had, without really substantive hearings—with the exception and they were all good hearings so please do not misunderstand what I am saying, Gilles—in the two largest provinces, the two big industrialized provinces, our recommendations probably would affect those two provinces maybe more than most of the others.

The Chairman: That is a good point.

Mr. McDermid: My prejudice would be to have my motion amended as the committee may see fit at a later date, and I agree with Mr. Hawkes, that we are in agenda problems again. But I do not think we have to get into the long harangue that we did the last time. Let us talk a little bit about what Mr. Swartz has lined up for us, and that type of thing, and, then, maybe, from there, we can decide on a date once we take a look at what we have in mind, what we think we should be doing, and then maybe we can firm our date. I just wanted to let you know that I am willing to amend by motion to suit the circumstances. In other words, if we feel we can get our work done by March 31 with a report, then fine, I will amend it to that. If we feel that we need until April 30 because of what may lie ahead of us, then that is fine. But I am not prepared, as a member of this committee, to add my name to any interim recommendations other than that of extending the mandate of this committee.

• 2015

The Chairman: I think your points are well taken. May I just ask you a question? There is a bill before the House dealing with amendments to manpower laws; I forget the number of the bill.

[*Traduction*]

Oui, John?

M. McDermid: Monsieur le président, j'aimerais dire une ou deux choses. La première, c'est que je désire modifier ma motion. La date de juin n'est peut-être pas réaliste. Peut-être qu'il faudrait la ramener au 31 mars. Mais je n'accepte ce genre de modification que si le comité le désire. C'est la première chose.

Le président: Essayons de clarifier cela.

M. McDermid: Attendez une minute, s'il vous plaît, attendez avant de commencer . . .

Le président: Je ne prends pas de décision sur votre motion; je veux juste savoir si les membres veulent modifier votre motion avant même qu'on en discute.

M. Hawkes: Je ne suis pas d'accord pour l'instant. Peut-être le serais-je après quelques renseignements complémentaires!

M. McDermid: Le deuxième point, Monsieur le président, c'est que ce rapport soit un rapport provisoire. Je ne suis pas prêt à signer n'importe quel genre de recommandations en provenance de ce comité lorsque nous n'avons pas encore tenu la moindre audience dans la province de l'Ontario. J'ose espérer que Gilles, mon collègue de la belle province du Québec, va être d'accord avec moi sur ce point, car nous avons passé un jour ou un jour et demi au Québec dans sa circonscription et nulle part ailleurs. Il me semble que ce serait un peu ridicule de proposer des recommandations provisoires qui seraient fondées sur les audiences que nous avons eues, sans avoir vraiment tenu des audiences importantes—à l'exception des audiences mentionnées, qui étaient intéressantes, ne vous méprenez pas sur ce que je dis, Gilles, je vous prie—dans les deux plus grandes provinces, les deux provinces les plus industrialisées. Nos recommandations vont probablement influer sur ces deux provinces bien plus que sur les autres.

Le président: C'est un bon point.

M. McDermid: Je suis d'avis que ma motion soit modifiée selon les désirs du comité et je pense, avec M. Hawkes, que nous sommes encore dans des problèmes d'ordre du jour; mais je ne crois pas que nous soyons obligés d'en discuter aussi longtemps que nous l'avons fait la dernière fois. Parlons un peu de ce que M. Swartz nous propose et, peut-être, nous pourrons décider d'une date lorsque nous aurons un peu étudié la question et que nous aurons décidé de ce que nous voulons faire. Je voulais tout simplement vous faire savoir que je suis prêt à modifier ma motion selon les circonstances. En d'autres termes, si nous pensons que nous pouvons finir notre travail et présenter un rapport le 31 mars, et bien c'est d'accord, nous modifierons la motion en conséquence. Si nous pensons que le 30 avril serait préférable, je suis également d'accord sur ce point. Mais je ne suis pas prêt, en tant que membre de ce comité, à apposer ma signature sur des recommandations provisoires outres que celles qui visent à proroger le mandat de ce comité.

Le président: Votre point de vue est tout à fait juste. Puis-je vous poser une question? La Chambre est saisie d'un projet de loi tendant à modifier les lois sur la main-d'œuvre; j'ai oublié le numéro de ce projet.

[*Text*]

Mr. Hawkes: About occupational training?

The Chairman: Yes. I forget the number of the bill. In any case, if that bill was to be dealt with . . . there are things in that that are touching. You know, for them to get ahead and move and proceed with the bill . . . I was studying some of these things. Does anybody have any idea . . . I know . . .

Mr. Lonsdale: Is it a private members' bill, or is it . . .

The Chairman: It is a government bill.

An hon. Member: It is a government bill.

An hon. Member: Before the House?

An hon. Member: It is before the House.

The Chairman: Excuse me. You were not recognized.

An hon. Member: Sorry.

The Chairman: Jim?

Mr. Hawkes: It has been before the House, since May, and it has not been called during the government orders and it is under . . .

Mr. Lonsdale: It is up to the government . . .

The Chairman: That is the only thing that I worry about. If they started moving on that bill, we may want to make a recommendation even if they should not move with the bill, or something like that.

Mr. McDermid: Well, with the greatest respect, Mr. Chairman, there is enough before the House right now, that I would have my doubts that that bill would be called. I would hope that, possibly, with your influence with the government House Leader, you might suggest to him and, also, the Minister of Employment and Immigration to try and hold off on that particular bill. But, I mean, there is much important legislation before the House, now, that has to be debated between now and Christmas, some of which we do not feel has to be debated, entirely, between now and Christmas. However, that is another story. I do not think they will be bringing that bill forward. But, in any event, you might suggest to the government House Leader, and to the Minister of Employment and Immigration, that they hold back on that for a while, until this committee does have an opportunity to report.

The Chairman: The committee has heard what Mr. McDermid has suggested; that if we have any interim report, it is to be restricted to the extension question.

Mr. Lonsdale: Mr. Chairman.

The Chairman: Yes?

Mr. Lonsdale: I do not want to go through this again and we have already been at it for a half an hour. Can we just move item 1 to the end of the agenda? And let us get on with the work program and the other parts of this thing; get this settled, and if we feel, then, that we need an extension, which we obviously think we do, if Mr. Hawkes is satisfied that our approach is going to be a little bit more scientific, a little bit more organized in terms that he thinks it should be, then we can concur in the extension and get the hell on with the business of this committee. But this is the last meeting I am going to sit in, if we are going to argue over an extension and

[*Translation*]

M. Hawkes: Au sujet de la formation professionnelle?

Le président: Oui. J'ai oublié le numéro de ce projet. De toute façon, si ce projet devait être étudié . . . il y a là-dedans des choses assez délicates. S'ils vont de l'avant et décident de modifier ce projet de loi . . . j'ai étudié quelques-uns de ces points. Est-ce que quelqu'un a une idée . . .

M. Lonsdale: S'agit-il d'une proposition émanant d'un député ou est-ce . . .

Le président: Il s'agit d'un projet de loi émanant du gouvernement.

Une voix: C'est un projet de loi gouvernemental.

Une voix: La Chambre en est saisie?

Une voix: La Chambre en est saisie.

Le président: Excusez-moi; vous n'aviez pas la parole.

Une voix: Désolé.

Le président: Jim?

M. Hawkes: La Chambre en a été saisie depuis mai et le projet n'a pas été encore mis en délibération et il est en . . .

M. Lonsdale: C'est au gouvernement à . . .

Le président: C'est la seule chose qui m'inquiète. S'ils ont commencé à discuter de ce projet de loi, nous pourrons peut-être faire une recommandation même si rien n'est décidé au sujet du projet.

M. McDermid: Je vous dirais, avec le plus grand respect, Monsieur le président, qu'il y a suffisamment de travail à la Chambre maintenant et je serais fort étonné que ce projet de loi soit mis à l'étude. J'ose espérer que vous allez user de votre influence et proposer au leader de la Chambre ainsi qu'au ministre de l'Emploi et de l'Immigration de laisser de côté ce projet de loi en particulier. Mais je pense qu'il y a des lois très importantes qui doivent être débattues à la Chambre d'ici Noël et, à mon avis, quelques-unes ne devraient pas être vraiment réglées d'ici Noël. Toutefois, c'est une autre histoire. Je ne pense pas qu'ils vont délibérer sur ce projet de loi. Mais de toute façon, vous pourriez proposer au leader de la Chambre, et au ministre de l'Emploi et de l'Immigration, de ne pas toucher à ce projet de loi pour l'instant jusqu'à ce que le présent comité ait eu la possibilité de faire rapport.

Le président: Le comité a entendu ce que M. McDermid a proposé: si nous présentons un rapport provisoire, il faudra que celui-ci ne porte que sur la question de la prorogation.

M. Lonsdale: Monsieur le président.

Le président: Oui?

M. Lonsdale: Je ne veux pas encore discuter de ce point; nous en avons déjà parlé pendant une demi-heure. Pouvons-nous simplement mettre l'article 1 à la fin de l'ordre du jour? Et passons au programme de travail et aux autres articles; que ceux-ci soient réglés et, si nous pensons que nous voulons une prorogation, ce que nous voulons bien évidemment, si M. Hawkes est assuré que nous allons aborder le problème de manière un peu plus scientifique et un peu plus organisée, nous pourrons alors nous entendre sur la prorogation et nous attaquer finalement au travail de ce comité. Mais ce sera bien la dernière réunion à laquelle j'assisterai si nous continuons à

[*Texte*]

argue over the foolishness that we have been for the last little while. Now, let us get on with it. You know, just offer simple logistics and either we are prepared to have an extension or we are not. Either we are prepared to accept our research program or we are not. Now if we are not, well, then, let us fold up this committee and go home. Because I have got lots of things to do, and I am not going to waste my time arguing over logistics.

The Chairman: Well, do you want to deal with number 2, the work program, and come back to number 1 later?

Mr. Hawkes: I would be quite comfortable with that.

The Chairman: Okay. Well, I will ask either Mr. Swartz or Mr. Hardie just to give us a list of those that potentially could be lined up for meetings in the months of November and December.

Mr. Lonsdale: Mr. Chairman, we have got this before us. I am sure Jim has read it, let us save some time.

The Chairman: It is not complete.

An hon. Member: Is it not?

The Chairman: When I wrote this, it was an incomplete thing and I think they should give you . . . They have contacted some of the people, that were put down there, in a very provisional way. I think you, as a committee, should know—it will only take a minute—who have agreed to appear before the committee, let us say, between now and December 15. Who has that? Do you have that? Would you just list the names of those who have been contacted and who have said they would be willing to appear?

Mr. Hardie (Executive Director): Well, Mr. Chairman, I gave each member of the task force a copy of the memo that I sent to you on November 4. In that, that are a number of national organizations that have been contacted, that have indicated to us that they will be prepared to appear, at one point or another, toward the end of November, and at times, in the month of December.

The Chairman: Well, that is right enough. But what I want to make clear is that, in you letter of November 4, you list about . . .

• 2020

Mr. Hawkes: 28.

The Chairman: . . . 28 groups. Are they all willing to appear before the new year?

Mr. Hardie: Yes, before the new year.

The Chairman: They are?

Mr. Hardie: Yes, they are.

The Chairman: In addition, there are people Jerry Swartz has been contacting such as the fellow who comes from Ryerson Tech., Mr. Pitman, and a few others. Of those people that were listed in my memo, how many have said yes they would come?

Mr. Hardie: Well, sir, I spoke personally with Mr. Pitman. He has agreed to appear before the committee, on December

[*Traduction*]

discuter encore et encore de la prorogation et de ce qui a été dit dernièrement. C'est une simple question de logistique: somme-nous prêts ou non à avoir une prorogation? Soit que nous acceptions notre programme de recherche ou que nous ne l'acceptions pas! Si nous ne sommes pas prêts, eh bien! il ne nous reste plus qu'à mettre fin aux travaux de ce comité et à rentrer dans nos foyers. Car j'ai beaucoup de choses à faire et je ne suis pas prêt à perdre mon temps sur de simples questions de logistique.

Le président: Bon, voulez-vous discuter du numéro 2, le programme de travail et passer au numéro 1 par la suite?

M. Hawkes: Cela me convient tout à fait.

Le président: Bon. Je vais demander à M. Swartz ou à M. Hardie de nous donner une liste des personnes que nous pourrions voir lors des réunions qui se tiendront aux mois de novembre et de décembre.

M. Lonsdale: Monsieur le président, nous avons déjà tout cela. Je suis sûr que Jim l'a déjà lue, alors ne perdons pas de temps.

Le président: Ce n'est pas complet.

Une voix: C'est incomplet?

Le président: Lorsque j'ai écrit cela, c'était incomplet et je pense qu'ils devraient vous donner . . . Ils sont entrés en contact avec quelques personnes, dont le nom est inscrit là, mais leur engagement n'a pas été ferme. J'estime que le comité devrait savoir quelles sont les personnes qui ont accepté de venir déposer d'ici le 15 décembre. Qui a cette liste? L'avez-vous? Voulez-vous lire la liste des personnes qui ont bien voulu venir déposer?

M. Hardie (directeur exécutif): Monsieur le président, j'ai donné à chaque membre de l'équipe de travail un exemplaire de la note de service que je vous ai envoyée le 4 décembre. Y sont inscrits les noms des organismes dont les représentants seraient prêts à venir déposer vers la fin de novembre ou encore au mois de décembre.

Le président: Bon, c'est bien. Mais, ce dont je veux m'assurer, c'est que, dans votre lettre du 4 novembre, vous avez donné la liste . . .

M. Hawkes: 28.

Le président: . . . 28 groupes. Sont-ils tous prêts à venir nous rencontrer d'ici la fin de l'année?

M. Hardie: Oui, d'ici la fin de l'année.

Le président: Ils le sont vraiment?

M. Hardie: Oui, vraiment.

Le président: Il y a en outre les gens que Jerry Swartz a contactés, comme le représentant de Ryerson Tech., M. Pitman, et quelques autres. De tous ces gens qui sont énumérés dans ma note de service, combien ont répondu qu'ils viendraient?

M. Hardie: Et bien, monsieur, j'ai parlé personnellement à M. Pitman. Il a accepté de se présenter devant le comité le 8

[*Text*]

8, of this year. And I believe Mr. Swartz can refer to the other people on your list there.

The Chairman: Jerry.

Mr. G. Swartz (Researcher): Yes. Mr. Pollack is unable to meet us before Christmas. I have discussed the issue with him. I have held a meeting with him and received quite a bit of information from the Ontario Manpower Commission but they are in the midst of policy deliberations of their own and it would not be opportune for him to discuss matters with us in a public session at the present time. We have been unable to . . .

Mr. Hawkes: You said before Christmas. Would he be willing to appear after Christmas?

Mr. Swartz: He did not indicate that he would be unwilling or unable to appear after Christmas, but he did indicate that it depended on where we were, you know, what we wanted him to do and what was happening with his program at that time. It is an item to be discussed further. He has some reluctance to appear. He wants to be sure that we are engaged in a fairly serious work effort that would enable his time to be effectively spent for us. And he wants to be free of the commitments that he has entered into, right now, with the Cabinet in the Province of Ontario. He has a number of items on which he just cannot speak right now.

The Chairman: Jerry, what about Gilles Lachance and John Kettle, and so on?

Mr. Swartz: Yes. I have been unable to contact Mr. Lachance at the present time. And, with Mr. Kettle, I think we can get him to appear. We are gathering some material of his and it may be better simply to review the material first. And this was one of the suggestions he made so we could decide what it is that we would want him to talk about. He has a very broad view and would like us to put some focus on it before appearing. He also was of the opinion that he would prefer a later time. He is fairly busy right now.

The Chairman: Do you have any others that were not in my memo, any other people that are prepared to appear between now and Christmas?

Mr. Swartz: Yes. Professor David Foot.

The Chairman: David who?

Mr. Swartz: David Foot is prepared to appear and discuss forecasting models and their usefulness. Professor Roy Adams, from McMaster University is interested in appearing to discuss a report that he did, the Adams Report for the Department of Labour, on paid educational leave and the utility of paid educational leave. Professor Reid would be interested in coming and discussing matters pertaining to the use of more flexible employment situations and work sharing. This is an extension of some of the material that Professor Ross presented to you and it is dealt with more fully in a book. These people can appear either, here, in Ottawa, or when we are holding hearings in other parts of the country. It really depends on our schedule. They are available on short notice before Christmas.

[*Translation*]

décembre. Et je crois que M. Swartz peut vous en dire plus long au sujet des autres personnes qui figurent sur votre liste.

Le président: Jerry.

M. G. Swartz (chercheur): Oui. M. Pollack est dans l'impossibilité de nous rencontrer avant Noël. J'ai abordé la question avec lui. Nous nous sommes rencontrés, et la Commission de la main-d'œuvre de l'Ontario m'a fourni passablement d'informations, mais ces gens sont actuellement plongés dans l'élaboration de leur propre politique, et il ne serait pas tellement opportun pour lui de participer à une session publique avec nous. Nous avons été incapables de . . .

M. Hawkes: Vous avez dit avant Noël. Serait-il prêt à nous rencontrer après Noël?

M. Swartz: Il ne nous a pas précisé s'il serait incapable de venir après Noël, mais il nous a bien dit que s'il ne pouvait nous rencontrer pour l'instant, c'était à cause de notre position, vous savez, du conflit qu'il voit entre ce que nous attendons de lui et ce qui se passe avec son programme en ce moment. C'est une question sur laquelle il faudra revenir. Il hésite un peu à venir. Il veut avoir l'assurance que notre travail est assez sérieux pour que le temps qu'il pourrait nous consacrer serait vraiment utilisé efficacement. Il voudrait également se libérer des engagements qu'il vient de contracter envers le Cabinet de la province de l'Ontario. Il y a un certain nombre de questions qu'il ne peut aborder avec nous pour l'instant.

Le président: Jerry, qu'ont répondu Gilles Lachance, John Kettle et les autres?

M. Swartz: Je n'ai pas pu contacté M. Lachance jusqu'à maintenant; quant à M. Kettle, je pense qu'il pourra venir. Nous rassemblons pour le moment les documents qu'il nous transmet; il serait peut-être plus profitable que nous examinions d'abord ces documents, comme il nous l'a lui-même suggéré, et que nous décidions des points qu'il pourra aborder lorsqu'il viendra. Il a des vues très étendues et préférerait que nous lui précisions certains points à aborder avant qu'il ne vienne. Il souhaiterait également nous rencontrer un peu plust tard. Il est passablement occupé ces temps-ci.

Le président: Y en a-t-il d'autres qui ne figurent pas dans ma note de service, des gens qui seraient prêts à nous rencontrer d'ici Noël?

M. Swartz: Oui. Il y a le professeur David Foot.

Le président: David qui?

M. Swartz: David Foot. Il serait prêt à nous rencontrer pour discuter des modèles de prévision et de leur utilité. Il y a aussi le professeur Roy Adams, de l'Université McMaster, qui serait intéressé à venir nous commenter le Rapport Adams qu'il a rédigé pour le ministère du Travail. Ce Rapport traite des congés d'études payés et de leur utilité. Le professeur Reid serait, quant à lui prêt à venir discuter de questions concernant l'exploitation d'une plus grande flexibilité en milieu de travail et du partage des tâches. Il s'agit là de questions qui ont déjà fait l'objet de documents qui vous ont été présentés par le professeur Ross, et elles sont traitées plus à fond dans un livre. Tous ces gens que je viens de vous nommer pourraient venir nous rencontrer ici, à Ottawa, ou encore lorsque nous tiendrons des audiences ailleurs au pays. Cela dépend de notre

[*Texte*]

The Chairman: Well, members of the committee, the situation is this and here is the decision. We easily have enough groups and/or witnesses to fill in the five mondays that we have between now and December 15. The question is: do you want to pick out the five best we have? It seems we have Mr. Pitman scheduled for one of those Mondays, December 8. Do you merely want to stick to the five Mondays and have just four or five witnesses, or do you want to attempt to get other meetings? The only other time that we do not conflict I guess with standing committees is Friday mornings. That we could get, I presume. So we could have two meetings a week and get in about eight or nine witnesses between now and Christmas. So I put that to you. We have lots of people. It seems that we have over 15 that are ready to appear. We could ask the staff to line up about, either four or five on just Monday's, or about eight or nine if we include Friday's. Yes Jim.

• 2025

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, I prefer the Monday schedule and I would suggest two witnesses an evening, and that gives us the best of both worlds—eight or nine witnesses and just Monday evening.

The Chairman: Jim Hawkes has made a suggestion. We could call it a motion.

Mr. Lonsdale: It does not matter to me. Whenever the meetings are, I will be here.

The Chairman: Mr. Hawkes has made a suggestion.

Mr. Hawkes: I move that we restrict our meetings to Monday evening, but that we hear two witnesses on each Monday evening, meeting from 8.00 p.m. to 10.00 p.m.

The Chairman: Is there a seconder for that? There seems to be agreement.

Motion agreed to.

The Chairman: So that is what we will do. Now, the members of the committee had heard and have got the list before them . . . If you have got any preference, instead of doing it tonight, would you phone Gerry Swartz, Murray Hardie or the Clerk, depending who you can get the quickest, and tell who you would prefer on that list of national associations. Give your priorities, and also, you have heard some of the people that Gerry Swartz has referred to, who you would think should be the best to hear on those Mondays that are open.

Mr. Marceau: We could hear eight witnesses?

The Chairman: Let me see the dates that we have. We have 17 November, 24 November. We might have 1 December, depending on what we decide, here, in a minute, and we have 8 December and 15 December. So it is one, two, three, four, five. No, that is not four because next Monday is a holiday, so we

[*Traduction*]

calendrier. Ils se tiennent à notre disposition pour venir nous rencontrer d'ici Noël.

Le président: Eh bien! Messieurs les membres du comité, vous connaissez maintenant la situation. Nous avons maintenant une décision à prendre. Nous avons assez de groupes et de témoins pour remplir les cinq lundis qui restent d'ici le 15 décembre. Voulez-vous simplement choisir les cinq meilleurs? Il semble que M. Pitman a été convoqué pour l'un de ces lundis, soit le 8 décembre. Voulez-vous vous en tenir aux cinq lundis et ne rencontrer que quatre ou cinq témoins, ou préférez-vous plutôt que nous organisions d'autres séances? Le seul autre moment de la semaine où nous pourrions tenir nos réunions sans entrer en conflit avec celles des comités permanents serait, je crois, le vendredi matin. Je présume qu'il nous serait possible de tenir nos réunions à ce moment-là. Nous aurions alors deux réunions par semaine, ce qui nous permettrait de rencontrer huit ou neuf témoins d'ici Noël. Je vous demande ce que vous en pensez. Nous avons toute une liste de gens qui sont prêts à venir nous rencontrer. Ils sont plus de quinze. Nous pourrions demander au personnel de prévoir quatre ou cinq personnes en s'en tenant aux lundis, ou huit ou neuf, si nous incluons les vendredis. C'est bien, Jim.

M. Hawkes: Monsieur le président, je préfère personnellement les lundis, et je suggère deux témoins par soir, ce qui nous permettrait un compromis avantageux, soit huit ou neuf témoins en s'en tenant uniquement aux lundis soirs.

Le président: Jim Hawkes vient de faire une proposition. Nous pourrions en faire une motion.

M. Lonsdale: Personnellement, cela m'est égal. Peu importe le moment où les réunions seront tenues, je serai présent.

Le président: M. Hawkes a fait une proposition.

M. Hawkes: J'ai proposé que nous nous en tenions aux lundis soirs, mais que nous entendions deux témoins au lieu d'un, entre 20 heures et 22 heures.

Le président: Quelqu'un seconde-t-il la proposition? Il semble y avoir approbation.

La motion est adoptée.

Le président: C'est donc ce que nous ferons. Maintenant, Messieurs les membres du comité, vous avez la liste des témoins . . . Si vous avez des préférences quant à ces associations nationales qui figurent sur cette liste, plutôt que de les faire connaître ce soir, on vous demanderait de les communiquer à Gerry Swartz, Murray Hardie, ou encore, au préposé, soit celui que vous pourrez contacter le premier. Donnez-leur vos priorités, et mentionnez-leur ceux qui, de ces gens dont Gerry Swartz nous a parlé et que vous avez peut-être déjà entendus, seraient les plus intéressants à rencontrer au cours de ces lundis dont nous disposons.

M. Marceau: Nous pourrions entendre huit témoins?

Le président: Laissez-moi voir les dates . . . Nous avons le 17 novembre, le 24 novembre. Nous pourrions également avoir le 1er décembre, selon ce que nous allons décider dans un moment, ainsi que les 8 et 15 décembre. Ce qui fait donc un, deux, trois, quatre, cinq lundis. Non, ça fait plutôt quatre,

[*Text*]

have four out of the eight witnesses. Depending on what we decide on the resurrection of the visit to New York, we might have another Monday.

So, if that is allright, would you phone or write, Mr. Swartz, Mr. Hardie, or Mr. Bellemarre telling which eight you would prefer and those who get the most votes . . . We will try. We will have a list in any case. We will go to the first ones first, and then the second ones and we will try and line them up for the dates available.

Mr. Hawkes: Can I give Mr. Swartz one general kind of principle that might guide him in whatever advice he gives to us. Whether the government believes it or not the economic situation in western Canada was changed dramatically some nine days ago, and much of the testimony we heard about labour shortages is rapidly out of date. I do not think it is possible, for probably another four weeks minimum, and as long as eight to twelve weeks, to really get a solid sense of the changed world. All of the data that we picked up from the provincial department, in those meetings, in October, the 700,000 new jobs that, between now and 1988, in the province of Alberta, will be cut at least in half, and maybe more. There will be spin off effects through things like the steel industry that will be tremendous. I would suggest that, in the next four weeks that our research staff be guided by attempting to get us witnesses that can speak to those industries that will are less likely to be affected. Things like the Nursing Association, and so on, and maybe the fisheries group and things of that kind. But I think we would be well advised not to take testimony from those industries that are likely to be affected by that economic slowdown.

The Chairman: Well, that is a suggestion to take into consideration, but I have asked all the members to say who they would prefer, and you may look at the list—all of you—and give a simple phone call and say: "I prefer this one, this one and that one." But, Mr. Hawkes suggestions, be certainly, can considered.

We have dealt with that particular item. That is 2 and 3 we have dealt with. Now 4: do you want to have one of these meetings, or special meeting, not on a Monday, sometime late in December, before the Christmas recess, with the minister and his officials to bounce off some of the criticism, find out what their answer is? At sometime or another, we have to find out from the minister and his officials what his answer is to some of the suggestions and criticisms that have been raised and hear his side of the story. Not that we may or may not be convinced by it but somewhere or another we have to listen to it, I think, at one stage. Do you want to do that before Christmas or do you want to wait until after Christmas?

[*Translation*]

puisque lundi prochain est un jour férié. Il nous reste donc quatre jours pour entendre huit témoignages. Et si nous décidons de laisser tomber notre visite à New York, nous pourrons jouir d'un lundi de plus.

Bon, si nous sommes tous d'accord là-dessus, vous pourrez téléphoner ou écrire à MM. Swartz, Hardie ou Bellemare pour leur faire connaître le nom des huit personnes ou groupes que vous aimeriez le plus entendre, et ceux qui obtiendront le plus de voix . . . Nous allons essayer. Une liste sera établie. Nous retiendrons d'abord les noms de ceux qui auront obtenu le plus de voix puis ceux qui viendront en second, et nous essaierons de les convoquer pour les dates disponibles.

M. Hawkes: Puis-je me permettre de soumettre à M. Swartz une suggestion d'ordre général, dont il pourrait tenir compte dans ses conseils. Que le gouvernement le croit ou non, la situation économique dans l'Ouest du pays a changé de façon radicale il y a quelque neuf jours, et une grande partie des témoignages que nous avons entendus au sujet de la rareté de la main-d'œuvre s'avèrent déjà dépassés. Je ne pense pas toutefois possible d'obtenir une idée valable de la nouvelle situation au cours des quatre prochaines semaines, au moins, et probablement même pas avant huit ou douze. Toutes ces données que nous avons obtenues du ministère provincial, au cours des réunions d'octobre . . . les 700,000 nouveaux emplois prévus d'ici 1988 en Alberta . . . tous ces chiffres seront réduits de moitié, et peut-être davantage. Des répercussions incroyables se feront sentir dans des secteurs comme celui de l'acier. Je suggèrerais qu'au cours des quatre prochaines semaines, les recherchistes essaient de convoquer des personnes ou groupes qui peuvent entrer en contact avec les entreprises susceptibles d'être moins touchées. Des groupes comme le Nursing Association, un groupe du domaine des pêcheries, etc. Mais je crois que nous ferions mieux de ne pas faire venir des représentants d'industries susceptibles d'être visées par ce ralentissement de l'économie.

Le président: C'est une proposition qui mérite considération, mais j'ai déjà demandé à tous les membres de nous faire connaître les personnes ou groupes qu'ils préféreraient entendre, et vous pouvez consulter la liste—tous autant que vous êtes—et simplement téléphoner pour dire «Je préfère celui-ci, celui-là et celui-là». Mais, les suggestions de M. Hawkes peuvent certainement être prises en considération.

Nous avons discuté de cette question. C'est-à-dire que nous avons traité les points deux et trois. Maintenant, voulez-vous que nous tenions une de ces réunions, ou séances spéciales, un jour autre qu'un lundi, un peu plus tard au mois de décembre, avant le congé de Noël, avec le Ministre et ses représentants, pour faire taire certaines critiques et connaître leurs réponses? A un moment ou l'autre, il nous faut bien connaître la position du Ministre en s'adressant à lui ou à ses représentants. Nous devons savoir quelle est sa réaction à certaines propositions et critiques et entendre sa version des faits. Ce n'est pas que nous puissions être convaincus ou non, mais je pense qu'il nous faut connaître cette version, à un moment donné. Voulez-vous que nous organisions cette rencontre avant Noël, our référez-vous que nous attendions plus tard?

[*Texte*]

• 2030

Mr. Hawkes: Mr. Chairman?

The Chairman: Yes.

Mr. Hawkes: I have a preference.

The Chairman: What is your preference?

Mr. Hawkes: I would delay that until we had done a little more field tripping into Ontario and Quebec. We have a sense of the complaints about Canada Manpower Centers at the grassroots but it is from eight provinces of Canada and, really, we do not have much testimony from two of the provinces. I think we might do a better job of asking the Minister once we see if the system is working well in the provinces of Quebec and Ontario.

The Chairman: Any other views?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: That is agreed. Now, the next two items, Conference Board Seminar and a seminar in Ottawa. All we really require there is those on the committee who wish to go to the Conference Board thing in Toronto can go. If you need more information, we have it at the office, I believe. Murray Hardie says we have it in the office. The only thing that shocked me is the price they are charging for this.

Mr. McDermid: That is a Wednesday, is it not?

The Chairman: No, it is a Tuesday.

Mr. McDermid: November 25?

Mr. Lonsdale: It is Tuesday I think.

The Chairman: No it is a Wednesday. I have here somewhere the cost. For the first two members it is, this is a registration fee, it is $550 for the two.

Mr. McDermid: Each!

The Chairman: For the two. For the first two it is two time $275, that is $550 . . .

Mr. McDermid: Who is speaking, Gerry Regan?

The Chairman: That is what they have: a united front. They have a lot of speakers. The next two members is a reduction, the more members you are, the next two members are two for $412 and for each additional two after that it is $375. The cost for six of us, if six went, would be $1,237. That kind of shocked me a bit. I guess it is how the Conference Board makes money. If you look at the brochure, it looks like an extremely interesting conference on the subject matters we have under study with a whole lot of experts and people who we would have to seek throughout the entire country but: what do you think? I do not know how this . . . I am just shocked by the amount they are charging us that is all. Yes, John?

Mr. McDermid: I think these things are important to attend. We have missed a couple of real good conferences. One was here, in Ottawa, and the first time I knew about it was

[*Traduction*]

M. Hawkes: Monsieur le président?

Le président: Oui.

M. Hawkes: J'ai une préférence.

Le président: Quelle est-elle?

M. Hawkes: Je reporterait la rencontre jusqu' à ce que nous ayons exploré un peu plus à fond la situation de l'Ontario et du Québec. Nous connaissons les plaintes que soulèvent les centres de la main-d'œuvre du Canada au sein de la population, mais seulement dans le cas de huit provinces. Nous n'avons pas tellement d'écho de la part des deux autres. Nous aurions peut-être avantage à ne rencontrer le Ministre qu'une fois que nous saurons si le système fonctionne bien au Québec et en Ontario.

Le président: D'autres opinions?

Des voix: Je suis aussi de cet avis.

Le président: Adopté. Passons maintenant aux deux questions suivantes, qui traitent respectivement du séminaire sur la Conference Board of Canada et d'un autre séminaire qui se tiendra à Ottawa. Tout ce que nous avons à dire à ce sujet, c'est que les membres du comité qui désirent se rendre à Toronto pour assister à la séance du Conference Board peuvent le faire. Je pense que nous avons plus de renseignements à vous donner au bureau. Murray Hardie nous dit que oui. La seule chose qui me choque, c'est le prix qu'on nous demande de payer.

M. McDermid: C'est un mercredi, non?

Le président: Non, un mardi.

M. McDermid: Le 25 novembre?

M. Lonsdale: C'est un mardi, je pense.

Le président: Non, c'est un mercredi. J'ai le prix quelque part. Voilà: les deux premiers membres paient $550. Ce sont les frais d'inscription.

M. McDermid: $550 chaque!

Le président: $550 pour les deux. Pour les deux premiers, c'est deux fois $275, soit $550 . . .

M. McDermid: Qui prendra la parole, Gerry Regan?

Le président: Voici comment ils sont organisés: ils ont un front commun. Il y aura plusieurs orateurs . . . Pour les deux membres suivants, il y a réduction. Plus il y a de membre . . . Les deux membres suivants paient ensemble $412, et chaque groupe additionnel de deux membres paie $375. Si nous y allions six, nous aurions à payer $1,237. Ces prix me choquent un peu. Ce doit être de cette façon que le Conference Board fait son argent. Selon la brochure, ce sera une conférence extrêmement intéressante qui traitera justement des questions que nous avons à l'étude et qui réunira sur place plusieurs spécialistes et personnalités venant de tous les coins du pays . . . Qu'est-ce vous en pensez? Je ne sais pas si . . . Je suit tout simplement choqué de voir qu'ils nous demandent si cher. Oui, John?

M. McDermid: Je pense qu'il est important pour nous que nous assistions à de telles conférences. Nous avons déjà laissé passer un certain nombre de conférences intéressantes. L'une

[*Text*]

watching national news one night. There was another one, I believe it was in Winnipeg, on women in the work force that we found out about on national news almost the day we were there, the day before we were there, in Winnipeg. These are the types of things, especially when they are bringing in expertise like they have been, that we should be attending. I cannot comment on the money that it costs to attend these things. I think you can decide, afterwards, whether or not it was worth the bucks spent. I personally feel that we should have representation whether it be the whole board or whomever wants to go from the committee. Quite possibly one person from research, whether it be the director or whom he designates should attend these things for a number of reasons. We may pick up some . . . we will pick up some good information. Secondly, we might find people that, heretofore, we have not found and who we might want to ask to attend the committee—to do a little more searching, to do a little more in-depth questioning and discussion. So I think they are excellent things to attend especially if they pertain directly to what this committee is discussing. I think we would be neglecting our duty if we did not have at least some of the members of the committee at these seminars.

• 2035

Mr. Lonsdale: I just looked at the agenda and it is pretty applicable to the kind of thing we are looking at, so I would advise that we should attend, or as many of us as would want to anyway, and I certainly want to attend.

The Chairman: Well, when I looked at the agenda and the speakers I was convinced that it would be a good thing. The only thing that has cast any doubt in my mind is the cost.

So perhaps we should go but since there are so many meetings at the conference it was my thought that if even four or five of us went we could . . . you know we all will not be in the same conference at one time. So I guess we will leave it at that. Those who wish to go send their names to the Clerk, as soon as possible, and I understand it is the consensus of the committee to just have one staff person and that would be the Research Director or his delegate.

Mr. McDermid: I have not seen an agenda of the meeting. I made that great speech and I have not even seen the agenda of the thing yet, but I am taking your word for it that it is . . .

Mr. Lonsdale: It looks to be pretty good.

The Chairman: Perhaps you could send around, tomorrow, the copies of the agenda to the seven members of the task force.

Mr. McDermid: To both of them; the conference board seminar and the seminar in Ottawa.

The Chairman: Well, Gerry Swartz knew about the other one and I do not know . . . we do not have that information yet.

[*Translation*]

d'elles se tenait à Ottawa, et la première fois que j'en ai entendu parler, c'est en regardant l'émission National News, un soir. Une autre fois, il y a eu une conférence à Winnipeg sur la situation de la femme sur le marché du travail. Nous avons entendu parler de cette conférence en écoutant la même émission le jour précédant notre arrivée là-bas. C'est le genre de conférences auxquelles nous devrions assister, surtout lorsque des spécialistes sont invités. Je ne me prononcerai pas sur le prix qu'on nous demande pour assister à ces conférences. Je crois que vous pouvez décider après coup s'il était justifié ou non. Je pense, pour ma part, que nous devrions être représentés, que ce soit par tous les membres du comité, ou seulement par ceux qui désirent se rendre à la conférence. Une personne s'occupant de la recherche, que ce soit le directeur ou quelqu'un qu'il déléguerait, devrait assister à ce genre de conférences pour bien des raisons. Nous pouvons en tirer . . . nous allons en tirer beaucoup d'information. Nous pouvons également rencontrer des gens que, jusqu'à maintenant, nous n'avions jamais pu joindre, et à qui nous pourrions demander d'aider le comité à faire un peu plus de recherches, et à approfondir un peu plus ses discussions et ses périodes de questions. Je crois qu'il serait bon d'y assister, particulièrement s'ils concernent directement les questions discutées par ce comité. Je pense que nous manquerions à notre devoir si au moins quelques membres du comité n'étaient pas présents à ces séminaires.

M. Lonsdale: Je viens de regarder le programme et il me semble permettre ce genre de chose, et, par conséquent, je proposerais que nous y assistions en aussi grand nombre que possible et j'ai, quant à moi, l'intention d'y assister.

Le président: Lorsque j'ai examiné le programme et la liste des conférenciers, j'ai pensé que ce serait une bonne chose. La seule ombre au tableau me semble être le coût.

Nous devrions peut-être y aller, mais comme il y a tant de réunions à la conférence, j'ai pensé que si quatre ou cinq d'entre nous y allaient nous pourrions . . . Vous savez, nous ne serons pas tous à la même réunion en même temps. Je pense que nous allons en rester là. Ceux qui désirent y aller donneront leurs noms au greffier aussitôt que possible et on me donne à entendre que la majorité du comité désire qu'il n'y ait qu'un seul membre et que ce soit le directeur de la recherche ou son représentant.

M. McDermid: Je n'ai pas vu le programme de la conférence. J'ai préparé une fameuse allocution et je n'ai même pas encore eu le programme, mais je vous crois sur parole . . .

M. Lonsdale: Il semble assez bon.

Le président: Vous pourriez peut-être faire parvenir demain des programmes aux sept membres du groupe de travail.

M. McDermid: Aux deux, le séminaire du Conference Board et le séminaire à Ottawa.

Le président: Gerry Swartz était au courant pour ce qui est de l'autre et je ne sais pas . . . Nous n'avons pas cette information en ce moment.

[*Texte*]

Mr. Swartz: The seminar in Ottawa has been postponed because of the translator's strike. It is being sponsored by the Department of Labour, here. So I do not know when that will be rescheduled.

The Chairman: So we can forget about that one. So would you send around the information on the one in Toronto.

The next thing to decide right now whether or not we want to resurrect the meetings in New York that had been scheduled for September. This would be to meet certain experts, in New York City, and to visit, on the spot, some of the pilot projects they have for on-the-job training, and so on, sponsored by the American government that we had talked to in Washington when we were there.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, it was Tuesday, November 25, not November 26, which was in that . . .

The Chairman: It was a mistake we made.

Mr. Hawkes: Okay? The date is on your letter, so it is a Tuesday if the members are planning . . .

An hon. Member: The twenty-fifth?

Mr. Hawkes: Yes, of November.

Mr. McDermid: It is one month before Christmas.

Mr. J. Guertin (Researcher): May I point out that this is a preliminary agenda. There might be a final agenda and on the final agenda they might have changed the date. You might have the right date.

The Chairman: Well, I wrote things out for my secretary to prepare and sometimes my writing is not that good so I will check back. I did not know of any change.

What are the wishes of the committee with respect to the . . . do they want us, through the American Embassy to . . . Yes, Murray?

Mr. Hardie: I am going to answer your question.

The Chairman: I just want to find out from the committee what their wishes are with respect to putting back on schedule the meetings we were to have in New York City.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, when we were down in Washington we heard of several examples of community co-operation and when I saw this item in the letter you sent the only thing that bothered me was the sense of New York. The main thrust could be better placed or we may want to go in sub-committees to a couple of different places; a couple of us could go to someplace like, maybe, Colorado and a couple to New York to try to get the sense of how those co-operative arrangements were working. I would feel happier if we left that decision till the extension of the mandate was resolved. If, indeed, we go for June 30, then, it might make sense to avoid that whole Christmas and pre-Christmas period and do it at a later time when people might give us a little more attention and their minds would be on it a little better.

• 2040

The Chairman: The way the New York thing arose was that there was a gentleman, here, in the American Embassy, who

[*Traduction*]

M. Swartz: Le séminaire d'Ottawa a été remis à plus tard à cause de la grève des traducteurs. Il est parrainé par le ministère du Travail ici. Je ne sais pas à quelle date il sera remis.

Le président: On peut donc oublier celui-là. Voudriez-vous faire circuler l'information sur celui de Toronto.

Il nous faut maintenant décider si nous voulons ressusciter les réunions de New York qui avaient été prévues pour septembre. Ce serait pour rencontrer à New York certains spécialistes avec lesquels nous nous étions entretenus à Washington lorsque nous étions là, et pour visiter sur les lieux mêmes certains projets pilotes qu'ils ont pour la formation en cours d'emploi, etc. et qui sont parrainés par le gouvernement américain.

M. Hawkes: Monsieur le président, c'était le mardi 25 novembre, et non pas le 26 novembre qui était dans . . .

Le président: Nous avons fait une erreur.

M. Hawkes: La date est indiquée dans votre lettre et c,est un mardi. Si les membres ont prévu . . .

Une voix: Le vingt-cinq?

M. Hawkes: Oui, le 25 novembre.

M. McDermid: Cela tombe un mois avant Noël.

M. J. Guertin (chercheur): Je voudrais signaler qu'il s'agit ici d'un programme préliminaire. Le programme définitif pourrait comporter une date différente. Vous avez peut-être la bonne date.

Le président: J'ai rédigé le texte pour le faire transcrire par ma secrétaire et mon écriture n'est pas toujours très bonne; je vais vérifier. Il n'y a pas eu de changement de date que je sache.

Quels sont les souhaits du comité en ce qui a trait à . . . est-ce ce qu'ils désirent, par le truchement de l'ambassade des États-Unis . . . Oui, Murray?

M. Hardie: Je vais répondre à votre question.

Le président: Je voulais seulement savoir ce que le comité souhaitait en ce qui a trait à la remise au programme des réunions que nous devions avoir à New York.

M. Hawkes: Monsieur le président, lorsque nous étions à Washington nous avons entendu parler de plusieurs cas de coopération communautaire et lorsque j'ai vu cet article dans votre lettre, la seule chose qui m'a tracassé était le choix de New York. Le gros de l'effort pourrait être mieux dirigé, ou nous pourrions désirer aller en sous-comités à quelques endroits différents; quelques-uns d'entre nous pourraient aller quelque part comme au Colorado et d'autres à New York pour tenter de voir comment ces trucs coopératifs fonctionnent. Je préférerais que nous attendions que la question de la prolongation du mandat soit résolue pour prendre cette décision. Si nous choisissons le 30 juin, ce serait peut-être une bonne chose d'éviter toute la période de Noël et la période qui précède et faire cela plus tard à un moment où les gens nous accorderaient un peu plus d'attention et pourraient se concentrer un peu mieux sur le sujet.

Le président: Pour New York, les choses sont passées comme suit: il y avait ici à l'ambassade américaine quelqu'un

[*Text*]

was their labour attaché and who had a lot of experience in the American labour movement and in the American government. He recommended to us, when we were planning the Washington trip, that the New York experiment would be the most interesting and it was on his advice. After we went to Washington, he mentioned these other places. Mr. Hawkes suggests that we should forget about that, now, and consider it if we have an extended mandate. What is the wish of the committee?

Mr. Marceau: Yes, I agree with that.

The Chairman: Bruce?

Mr. Lonsdale: It does not matter to me.

The Chairman: That is the decision. So that is postponed.

The next item, whether or not we should go to Europe, will depend on a report we would get from Jerry regarding the possibilities there and certainly whether we get an extension. We will not get an extension. That is out. We will know very soon, in view of the extensions that were given to the other two committees, whether we are going to get one or not. So, as soon as we do, Jerry, you can pursue that. What else is left here.

As to the procedure for future meetings outside of Ottawa, I have asked that you either telephone me and I will make note of them or write to me but that will be for meetings outside of Ottawa when we take them up again. Number 9 relates to meetings outside of Ottawa, so we do not have to deal with that right now. Are we going to deal with Mr. McDermid's motion for an extension?

Mr. McDermid: Mr. Chairman, when you say future meetings outside of Ottawa, we do not have to deal with them now. I think one of the problems we have had with our meetings outside of Ottawa is that we have been rushed. I disagree wholeheartedly that we should not be dealing with it now. I think we should be dealing with it.

The Chairman: Excuse me, I meant tonight.

Mr. McDermid: Even tonight. I am not prepared to wait another week or two weeks to discuss what I want to discuss. I had so many people every place we went to who said. "We are not prepared," or, "we had short notice," or "we could have done a much better brief had we had a little more notice." And I think now is the time that we should be scheduling our future meetings outside of Ottawa to give (a) fair notice for location, (b) fair notice for accommodation and (c) fair notice for presentations from responsible groups. This past weekend I met with the President of Sheridon College, in Ontario, a prominent community college, to discuss our task force and the work of our task force and him if he would be prepared, as President of a community college in Ontario, to make representation to the committee. I also asked if he would be prepared to provide us with accommodation for the committee to meet which would take in, because of the location of the college, Metro West, the Mississaugas, the Oakvilles, the Bramptons, and so on, and Etobicoke, and Rexdale. He was

[*Translation*]

qui était leur attaché du travail et qui avait beaucoup d'expérience dans le syndicalisme américain et le gouvernement américain. Lorsque nous étions à préparer le voyage de Washington, il nous conseilla l'expérience de New York en précisant qu'elle était la plus intéressante. Après notre voyage à Washington, il a mentionné ces autres endroits. M. Hawkes suggère que l'on devrait à ce moment laisser de côté ces derniers et ne les prendre en considération que si le mandat est prolongé. Qu'en pense le comité?

M. Marceau: Oui, je suis d'accord.

Le président: Bruce?

M. Lonsdale: Je n'ai aucune préférence.

Le président: La décision est donc prise et la chose est ajournée.

La question suivante, à savoir si nous devons aller en Europe ou non, dépend d'un rapport que doit faire Jerry sur les possibilités qu'on y trouvera et, certainement, si l'on peut bénéficier d'un prolongation. Nous n'aurons pas de prolongation. C'est hors de question. Nous saurons très bientôt, vu les prolongations qui ont été accordées aux deux autres comités, si nous allons en avoir une ou non. Donc, Jerry, vous pouvez continuer jusqu'à ce que l'on soit fixé. Que reste-t-il à examiner?

En ce qui a trait à la procédure pour les réunions futures à l'extérieur d'Ottawa, j'ai demandé que vous me téléphoniez ou que vous m'écriviez, mais que ce soit lorsque nous reprendrons nos réunions à l'extérieur d'Ottawa. Le numéro 9 porte sur la réunion à l'extérieur d'Ottawa, donc nous n'avons pas à nous occuper de cela maintenant. Allons-nous nous occuper de la motion de M. McDermid qui demande une prolongation?

M. McDermid: Monsieur le président, nous n'avons pas à nous occuper maintenant des réunions futures qui se tiendront à l'extérieur d'Ottawa. Je pense que l'un des problèmes que nous avons eus avec nos réunions à l'extérieur d'Ottawa est que nous avons été bousculés. Je ne suis pas du tout d'accord que l'on ne doive pas s'en occuper dès maintenant. Je pense que l'on devrait s'en occuper.

Le président: Excusez-moi, je voulais dire ce soir.

M. McDermid: Même ce soir. Je ne suis pas prêt à attendre une semaine ou deux pour discuter de ce que je désire discuter. A chaque endroit où nous sommes allés, j'ai rencontré tant de personnes qui m'ont dit «nous ne sommes pas prêts» ou «nous avons été avisés à la dernière minute» ou «nous aurions pu présenter un meilleur exposé si l'on nous avait avisés plutôt». Je pense qu'il faut établir dès maintenant le programme de nos réunions futures à l'extérieur d'Ottawa pour donner un délai suffisant quand (a) à l'endroit, (b) au logement et (c) aux exposés des groupes responsables. Ce dernier week-end, j'ai rencontré le président de Sheridon College en Ontario, un «community college» haut coté, pour discuter de notre groupe de travail et de ces travaux et pour lui demander s'il serait prêt, en qualité de président d'un «community college» d'Ontario, de faire des recommandations au comité. Je lui ai aussi demandé s'il serait prêt à s'occuper des facilités de logement pour le comité, ce qui devrait couvrir, à cause de l'emplacement du collège, la partie ouest de la région métropolitaine de

[*Texte*]

most accommodating but he wanted a fair amount of notice so that he could book the accommodation required and so that could put together a good brief, a well thought out, well reasoned brief and so that they would have time to put it out. I think we have got to talk about these things now.

The Chairman: I guess you misunderstood me. We do. But we agreed on what you are suggesting at the last meeting. What we have to know is whether we have the extension. As soon as we know our extension, we will get in touch with all that groups and say that we now know we have an extension to March 31 or whatever and we would like you to appear in February, March or January, there was unanimous agreement to what you are suggesting at the last meeting. All we need to know now is the time we have available. And we will start right away.

Mr. McDermid: Okay.

The Chairman: We will stand right away doing what you suggest.

Mr. McDermid: All right, that is fine. I just wanted to make that point.

The Chairman: I think that is recorded, John, at the last meeting, unanimous agreement on that point. That is my understanding of the meeting. Lots of notice, perhaps only meetings every second week outside of Ottawa. I have not got the minutes, here, but that came across loud and clear.

Mr. Hawkes: Could we, Mr. Chairman, have a tentative work plan of that kind every second week on Monday and Tuesday beginning, say, mid-January, when the House is due back, and running through until mid-March, something like that, eight weeks in advance and could we consider that at the next meeting and give it our general approval?

• 2045

The Chairman: What about this? As soon as they deal with the extension in the House, I will come to you, at the very next meeting, with a proposed plan, based on the advice of the staff, and you can approve or amend it or whatever, doing exactly what you say with projections.

Well, now the last item of business, then, is to deal with John McDermid's motion as it is or as amended.

Mr. Hawkes: The motion, as it now sits, Mr. Chairman, is June 30?

The Chairman: I forget. I will have to ask the Clerk.

The Clerk: Yes, June 30,

The Chairman: June the what?

The Clerk: June 30.

Mr. Hawkes: All right. As I read the situation, two days a week for a period of eight weeks, for the site visits it is probably minimum, we have a list of 28 organizations and nobody has indicated that they are not worth listening to. Gerry added a few academics that we thought were worth

[*Traduction*]

Toronto, Mississauga, Oakville, Brampton etc., et Etobicoke, et Rexdale. Il a été des plus obligeants, mais il désirait un préavis raisonnable pour faire les réservations requises ainsi que pour présenter un bon exposé, bien mûri, bien raisonné, pour qu'il ait le temps de le faire. Je pense que nous devons nous occuper de ça dès maintenant.

Le président: Je crois que vous m'avez mal compris. Nous allons en parler; nous nous sommes mis d'accord sur ce que vous suggériez à la dernière réunion. Ce qu'il nous faut savoir c'est si nous bénéficierons d'une prolongation. Dès que la prolongation sera connue, nous communiquerons avec tous les groupes pour leur dire que nous avons une prolongation jusqu'au 31 mars ou une autre date et que nous aimerions qu'ils se présentent en février, mars ou janvier; tous étaient d'accord avec votre suggestion à la dernière réunion. Tout ce qu'il nous faut savoir maintenant c'est le temps dont nous disposerons. Nous allons commencer immédiatement.

M. McDermid: D'accord.

Le président: Nous allons donner suite dès maintenant à votre suggestion.

M. McDermid: Très bien. Je voulais seulement souligner ce point.

Le président: Je pense que cela a été pris en note à la dernière réunion, John, à l'unanimité, si je ne me trompe pas. Des préavis amplement suffisants et des réunions à l'extérieur d'Ottawa à toutes les deux semaines seulement peut-être. Je n'ai pas les comptes-rendus ici avec moi, mais l'unanimité ne fait pas de doute.

M. Hawkes: Pourrions-nous, monsieur le président, avoir un plan de travail provisoire de ce genre à toutes les deux semaines, les lundis et jeudis en commençant, disons, à la mi-janvier lorsque la Chambre doit reprendre ses sessions jusqu'à la mi-mars, quelque chose comme ça, huit semaines à l'avance, et pourrions-nous examiner cela à la prochaine réunion et y donner notre approbation générale?

Le président: Voici ce que je propose. Dès que la Chambre aura décidé de la prolongation, je vous présenterai dès la réunion suivante un plan basé sur les recommandations du personnel et vous pourrez l'approuver ou l'amender comme vous voudrez, en faisant exactement ce dont vous parlez avec les prévisions.

Maintenant, le dernier article à traiter est la motion de John McDermid telle quelle ou amendée.

M. Hawkes: M. le Président, dans son texte actuel, la motion fait état du 30 juin?

Le président: J'ai oublié. Je vais demander au greffier.

Le greffier: Oui, le 30 juin.

Le président: Pardon?

Le greffier: Le 30 juin.

M. Hawkes: Très bien. D'après ce que je peux voir, ce sera deux jours par semaine durant huit semaines, pour les visites sur les lieux c'est probablement un minimum; nous avons une liste de 28 organisations et personne n'a indiqué qu'il ne vaut pas la peine de les entendre. Gerry a ajouté quelques universi-

[*Text*]

listening to. We left off the list two things which I think are significant. I do think we will have to get an update from some provinces. There are other provinces where we have minimal contact, if any, and we have not and I think we must, spend a fair amount of time with witnesses out of Manpower and Immigration at some point to better understand the specifics of what now exist. The date that was suggested, at our last meeting was June 30 and the Research Director has suggested it might be possible to do things faster than that. I do not see how that workload comes together with a shorter time-frame than June 30, personally. That is an awful lot of witnesses and an awful lot of time.

Mr. Lonsdale: Mr. Chairman, maybe, in order to get through all these witnesses, why do we not break up in to sub-committees, here, in Ottawa, as we did on the road and we can hear twice as many witnesses over half the period time. I do not think it is necessary for all seven of us to take testimony from one person or two people, a day, when we can split and take testimony from four people. I think what we also could do, if we had to get some updated information or go back and look at some of the immediate concerns that have arisen in certain regions of the country, is to do that on a sub-committee basis as well and that, while, maybe one group is meeting in Ottawa, the other group can go out to Alberta or go in to northern Quebec or in to northern Ontario and get an update on areas there we could do the same for Toronto. So we could split our work around a little bit, much like we did earlier on but just so long as it is a little bit more co-ordinated that is all.

The Chairman: That would be acceptable to me.

Mr. Lonsdale: That would, I think, at least bring us into the time-frame of June 1, for sure, and, if we are fortunate enough to get through it quicker, we might be able to come in before the end of March.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, I understand what my colleague, Mr. Lonsdale, is saying but I am not sure I can support it. If we are meeting with national associations, with a specific interest in mind, I would feel left out if I could not question all of them that appeared before this committee, especially if it were of national significance. I think it would be important for me to have the opportunity to question all of them. You are not going to have that opportunity unless your sub-committees are meeting different nights and you can jump from one to the other which again, would defeat the purpose of splitting them in two. And if we do get the extension, and I am not sure we have to do that, Bruce, and to be quite honest with you, on first blush, I would have to be against it now. Maybe you can convince me otherwise, but you have not done so so far.

Mr. Lonsdale: I am just saying, if it is a time factor well, it is simple. If you do not have time to do your work, you have got to split your responsibilities. I mean that is just simple administration. If we all want to be in and listen to the testimony on every point, well, fine, if that is the way we are.

[*Translation*]

taires qu'il nous a semblé utile d'entendre. Nous n'avons pas inclus sur la liste deux choses qui me paraissent importantes. Je pense qu'il va nous falloir une mise à jour pour certaines provinces. Il y a d'autres provinces avec lesquelles nous n'avons eu que des contacts minimaux ou pas de contacts, et nous n'avons pas passé suffisamment de temps, et je pense que nous devrions le faire à un moment donné, avec les témoins du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration pour mieux comprendre les caractéristiques de la situation actuelle. La date suggérée à notre dernière réunion est le 30 juin et le directeur de la recherche a suggéré que nous pourrions peut-être procéder plus rapidement. Personnellement, je ne vois pas comment on pourrait accommoder cette charge de travail avec une période plus courte que d'ici au 30 juin. Il y a un très grand nombre de témoins et cela prend beaucoup de temps.

M. Lonsdale: M. le président, pour pouvoir entendre tous ces témoins, ne pourrions-nous pas nous diviser en sous-comités ici à Ottawa comme nous l'avons fait dans nos déplacements et entendre le double de témoins en moitié moins de temps. Je ne crois pas qu'il soit nécessaire pour nous sept d'entendre un ou deux témoins par jour alors que nous pouvons nous diviser et en entendre quatre. Je pense que si nous devions cueillir de nouveaux renseignements ou réexaminer certaines des nouvelles préoccupations qui ont surgi dans certaines régions du pays, nous pourrions avoir aussi recours à des sous-comités et que pendant qu'un groupe est en réunion à Ottawa, l'autre peut se rendre en Alberta ou dans le nord du Québec ou le nord de l'Ontario et y cueillir les renseignements de nature régionale. On pourrait faire la même chose pour Toronto. On pourrait donc disperser nos travaux un peu, comme nous l'avons fait précédemment, mais avec un peu plus de coordination, c'est tout.

Le président: Cela me semble acceptable quant à moi.

M. Lonsdale: Je pense que cela ramènerait la date au 1er juin au moins et si nous avons la bonne fortune de pouvoir faire le travail plus rapidement, nous pourrions peut-être terminer avant la fin de mars.

M. McDermid: M. le président, je comprends ce que mon collègue, M. Lonsdale, veut dire mais je ne suis pas sûr de pouvoir l'appuyer. Si nous rencontrons des associations nationales pour une raison bien précise, je me sentirais exclu si je ne pouvais pas questionner tous ceux qui se sont présentés devant ce comité, particulièrement si le sujet a une portée nationale. Je pense qu'il serait important pour moi d'avoir la possibilité de les questionner tous. Vous ne pouvez avoir cette possibilité à moins que les sous-comités se réunissent à des soirs différents et que vous puissiez passer de l'un à l'autre, ce qui annulerait l'effet obtenu en les divisant en deux. Si nous obtenons une prolongation, et je ne suis pas sûr que ce soit nécessaire, Bruce, et si l'on me permet de parler franchement, de prime abord, je serais plutôt contre. Vous pourriez peut-être me convaincre de changer d'avis, mais cela reste à faire.

M. Lonsdale: Tout ce que je dis, c'est que le problème est simple s'il n'y a que le facteur temps. Si vous ne disposez pas du temps requis pour vos travaux, il vous faut diviser vos responsabilités. C'est une simple affaire d'administration. Si nous voulons tous être présents et entendre les témoignages sur

[*Texte*]

But I am sure that we have got staff that can do a summary of testimony in front of other committees that we can review, from time to time, and we do not all have to be present to take testimony. But I am just suggesting that as a means of trying, at least, to come in within the time frame that we are looking at but it does not matter to me.

• 2050

Mr. Hawkes: I think the pattern we have had in the past where some witnesses were interviewed by the whole committee, and others where we were in subcommittee, probably accommodates both kinds of things. It speeds it up as much as possible and, yet, there are some witnesses on here, in whom, I think, all members would be interested. It puts the NDP at a disadvantage, because there is only one member.

An hon. Member: I never thought about that.

The Chairman: We only have five dates between now and the Christmas recess, and we have agreed to hear two on each of those nights. After we deal with that experience, we will be dealing with a plan for after the Christmas recess and we can decide then. I will be presenting a plan that you will deal with. You can decide which ones you want to break up, and which ones you want to stay together for. Is that agreed.

An hon. Member: Okay.

The Chairman: Well, that date? Mr. McDermid, it is your motion. Are you asking for an amendment to it?

Mr. McDermid: No, I am not, sir. I made that motion, but I said I am open to amendment, if the committee so desires. But I will stick to that date.

The Chairman: Does anybody wish to amend the motion, or do youwant to vote on it as it is? It is to ask that an extension to June 30. That is a deadline. If we are ready, of course, we can report before it. The only thing is that if Gerry recommends that we get work papers done by certain people, they may want to know what time they have. They will want to know.

Mr. Swartz: If I can comment on that, in terms of the ideas I have for work and for papers to be conducted. My intention would be to have such work conducted well in advance of that date, so that the material provided through those papers can be integrated with the material we gather from our hearings and from secondary sources. We could present it to the members on each section, to permit lots of time for discussion amongst this committee, as a group. I would hope that we would able to complete our work before that date. But it would make matters a lot easier if we had sufficient time, and that the longer the date, the easier it is from an organizational and a planning perspective.

Excuse me, Mr. Chairman, I do not know if this is the appropriate time for me to discuss the material that I gave out to people, and I will not without your . . .

The Chairman: I would like to deal with the first, Gerry.

[*Traduction*]

toutes les questions, alors très bien si c'est de cette façon que nous prenons la chose. Mais je suis sûr que nous avons un personnel qui peut résumer les témoignages devant les autres comités, résumé que l'on peut revoir de temps à autre, et il n'est pas nécessaire que nous soyons tous présents pour entendre les témoignages. Je ne suggère cela que comme façon de tenter de compléter les travaux durant la période de temps dont il est question, mais cela m'importe peu.

M. Hawkes: Je pense que la façon dont nous procédions auparavant, selon laquelle certains témoins étaient interviewés par le comité entier et d'autres par des sous-comités convient probablement aux deux situations. Elle accélère les choses autant que possible. Il y a pourtant certains témoins ici qui intéresseraient, à mon avis, tous les membres. Le NPD est désavantagé, parce qu'il n'a qu'un seul député.

Une voix: Je n'y ai jamais pensé.

Le président: Nous n'avons plus que cinq dates d'ici les vacances de Noël et nous avons convenu d'entendre deux témoins à chacune de ces dates. Après cette expérience, nous nous occuperons du plan à établir après les vacances de Noël et nous nous déciderons à ce moment-là. Je vais présenter un plan à votre intention. Vous pourrez décider de ceux que vous voulez subdiviser et de ceux que vous voudrez aborder ensemble. Êtes-vous d'accord?

Une voix: D'accord.

Le président: Bon, quelle sera la date? M. McDermid, c'est votre motion. Voulez-vous la faire modifier?

M. McDermid: Non, M. le président. J'ai fait cette motion, j'avais dit que j'accueillerais toute modification que le comité désirerait faire. Mais je maintiens cette date.

Le président: Est-ce que quelqu'un désire modifier la motion, ou bien vous désirez la mettre aux voix sous sa forme actuelle? Il s'agit de remettre l'échéance au 30 juin. Ce serait la date limite. Si nous sommes prêts plutôt, bien entendu, rien ne nous empêche de faire rapport. La seule chose est que, Si Gerry recommande de faire faire les mémoires par certaines personnes, celles-ci voudront peut-être savoir de combien de temps elles disposent. Elles le voudront certainement.

M. Swartz: J'aimerais ajouter une remarque concernant le travail et les mémoires à élaborer. J'estime qu'il conviendrait de faire tout ce travail bien à l'avance, afin que les données fournie par ces mémoires puisse être intégrée à celle que nous recueillerons à nos audiences et de sources secondaires. Nous pourrions présenter la documentation aux députés à chaque section, afin de leur donner amplement le temps d'en discuter à ce comité. J'espère que nous pourrons terminer ce travail avant la date prévue. Mais les choses seraient bien plus faciles si nous avions suffisamment de temps et plus la date est éloignée, plus notre travail sera facile du point de vue de l'organisation et de la planification.

Veuillez m'excuser, monsieur le président, j'ignore si c'est le moment de discuter de la documentation que j'ai communiquée et je n'irai pas, sans votre . . .

Le président: J'aimerais traiter de la première question, Gerry.

[*Text*]

Mr. Lonsdale: I do not see any problem with June 30.

Mr. McDermid: I move that we request an extension of the committee's mandate to June 30, 1981.

Motion agreed to.

The Chairman: Charles, do we have to move that this be reported to the House? The motion includes that. Okay.

So there will be a report. You will hear me making a report, it will not say what the report is. It will be in that usual way, I wish to make the first report. But that is all that will be in the report.

Mr. Lonsdale: When is that going to be done, Mr. Chairman?

The Chairman: As soon as possible.

Mr. Lonsdale: Tomorrow morning?

The Chairman: Perhaps tomorrow. I told the House Leader that I would write him and that I would report back. I would like to tell him I am going to do it. But I am going to bring up with him the fact that they have given the extensions to these two other groups.

Mr. Lonsdale: Well then, we will report on Wednesday.

Mr. Marceau: Wednesday.

The Chairman: The day after we have returned from Remembrance Day. Is that agreed, that we report on Wednesday next week?

An hon. Member: Agreed.

The Chairman: Okay. Okay, that is dealt with. Now, Gerry—Mr. Kinnaird is here, now, too.

Mr. Lonsdale: Perhaps, I am just wondering, Mr. Chairman, sorry, before we introduce the witness . . .

The Chairman: Well Gerry . . .

Mr. Lonsdale: I wonder if Mr. Hawkes would indicate, and if Mr. Orlikow's assistant would agree to pass on that recommendation to their whip, so that all the decks will be cleared, and we can proceed unabated on Wednesday. If that is agreed, so that we can get that . . .

Mr. Hawkes: To be precise, we will inform the House Leader, what the motion was and the fact that we voted for it.

Mr. Lonsdale: And that you moved it.

The Chairman: Gerry, on the research program, you had some things to tell us about.

Mr. Swartz: I wanted to know if the members wanted to discuss it further this evening, I am prepared to discuss it, you know, at the members' convenience.

The Chairman: Well, the point is, it is five to nine, and Mr. Kinnaird is here. If there are urgent things that you think we should know of tonight . . . Next Monday, there will be another meeting. We could deal on the . . .

Mr. Swartz: I do have a question I would like to put to . . .

The Chairman: Sure.

Mr. Swartz: . . . the members, and that is, can I enter into substantive discussions with some of the people who I have had

[*Translation*]

M. Lonsdale: Je ne vois aucun inconvénient pour la date du 30 juin.

M. McDermid: Je propose que nous demandions la prolongation du mandat du comité au 30 juin 1981.

La motion est approuvée.

Le président: Charles, devons-nous proposer que ce soit signalé à la Chambre? La motion inclut cela. D'accord.

Il y aura donc un rapport. Vous m'entendrez faire un rapport, il ne dira pas en quoi consiste le rapport. Ce sera de la façon habituelle, je désire faire le premier rapport. Mais c'est tout ce qu'il y aura dans le rapport.

M. Lonsdale: Quand est-ce que cela aura lieu, monsieur le président?

Le président: Aussitôt que possible.

M. Lonsdale: Demain matin?

Le président: Peut-être demain. J'ai dit au leader à la Chambre que je lui écrirai et que j'en ferai rapport. Je voudrais lui dire que je vais le faire. Mais je lui soulignerai le fait qu'on a accordé des prolongations à ces deux autres groupes.

M. Lonsdale: Bon alors, nous nous présentrons mercredi.

M. Marceau: Mercredi.

Le président: Le lendemain de la fête du Souvenir. Est-ce d'accord que nous nous présentions mercredi la semaine prochaine?

Une voix: C'est d'accord.

Le président: C'est très bien. C'est très bien, la question est réglée. Maintenant, Gerry . . . M. Kinnaird est arrivé.

M. Lonsdale: Je me demande, monsieur le président, je m'excuse, avant de présenter le témoin . . .

Le président: Oui, Gerry . . .

M. Lonsdale: M. Hawkes pourrait-il, de même que l'adjoint de M. Orlikow, transmettre cette recommandation à leur whip, pour que tout soit mis au clair et que nous puissions commencer sans entrave le mercredi. Si c'est d'accord, nous pourrons procéder.

M. Hawkes: Pour être précis, j'informerai le leader à la Chambre du contenu de la motion et du fait que nous l'avons adoptée.

M. Lonsdale: Et que vous avez fait cette motion.

Le président: Gerry, au sujet du programme de recherche, vous aviez des choses à nous dire.

M. Swartz: Je voulais savoir si les membres voulaient en discuter davantage ce soir, je suis prêt à le faire, vous le savez, à la convenance des membres.

Le président: C'est que . . . il est déjà neuf heures moins cinq et M. Kinnaird est là. S'il y a des choses urgentes que nous devrions connaître ce soir . . . Lundi prochain, il y aura une autre séance. Nous pourrions aborder . . .

M. Swartz: J'ai une question à poser . . .

Le président: Allez-y.

M. Swartz: . . . aux membres: puis-je engager des discussions détaillées avec certaines personnes avec lesquelles j'ai

[*Texte*]

very tentative discussions with regarding their availability where I can say that this is what I would like you to do and this is what we are discussing in terms of remuneration assuming that an extenstion is granted to the committee? I will let you know next week, or the following week, so that we are ready to go and have people here. I would like to be doing that the remainder of this week and next week. People are very interested in knowing about this and on the other hand, if the extension is refused I would like to bring in people very soon to do whatever it is that we decide to do in a subsequent meeting regarding a report of our December 19 deadline.

• 2055

The Chairman: My advice to you was that you can approach them but the final decision with hiring them is with the committee. You have circulated to me a number of people whom you are approaching. You should maybe give those names to the other members. If they want to veto some of them . . .

Mr. Hawkes: We have them.

Mr. Swartz: The names are circulated. There is one person's vitae that is not circulated. It is because I do not have one. That is Professor Foot's and I have a specific set of work in mind that I would ask him to do. It is some forecasting and it follows along the lines of other forecasting work that he has done. He is with the Institute of Policy Analysis at the University of Toronto. The other people whose names are on that list are people whose resumés are attached. It should be noted that in none of these cases am I contemplating that these people will be full-time additions to the staff. It would be very nice. I think we could do a much more comprehensive job if we did have people of their calibre available for an extended period of time but obviously we do not. These people are engaged in other things.

The Chairman: If I understand correctly they are experts in certain fields and they are going to prepare work in certain areas of our mandate but not in all of them. Is the committee agreed that Gerry can approach them but with the conditions that he himself is conscious of that if there is an extension or if there is not an extension. But we should know by next week. And also, the fact is to tell them that the committee will vote, finally, at its first meeting on this. It is likely that if it is in the balance in which you discussed it with us that it would be agreed to. But the decision is made by a vote of the committee finally.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, could I ask Mr. Swartz a question?

The Chairman: Yes.

Mr. Hawkes: When you have been out into the labour market to seek availability of staff for the period of time between now and December 19 and subsequent to it, what kind of labour market did you find? What kind of availability did you find related to the names that we have here?

Mr. Swartz: For experienced people it is a very tight labour market, for knowledgeable people and experienced people. For

[*Traduction*]

déjà eu des discussions sommaires, concernant leur disponibilité? Je voudrais leur dire que c'est là ce que j'aimerais les voir faire et c'est de cela que nous discutons en matière de rémunération, à supposer que la prolongation demandée soit accordée au comité. Je vous ferai savoir la semaine prochaine, ou la semaine suivante, pour que nous soyons prêts à commencer et à recevoir les gens ici. J'aimerais m'en occuper le restant de la semaine et la semaine suivante. Le sujet intéresse vivement les gens et, d'autre part, si la prolongation est refusée, j'aimerais amener des gens très bientôt pour faire ce que nous déciderons de faire lors d'une réunion ultérieure concernant un rapport pour notre échéance du 19 décembre.

Le président: Ce que je voulais vous rappeler c'est que vous pouvez leur en parler, mais la décision définitive concernant leur engagement appartient au comité. Vous m'avez communiqué la liste des personnes que vous contactez. Vous deviez peut-être communiquer leurs noms aux autres membres, pour le cas où ils auraient des objections à leur engagement . . .

M. Hawkes: Nous avons déjà ces noms.

M. Swartz: La liste a déjà été distribuée. Il manque le curriculum vitae d'une de ces personnes. C'est que je n'en avais aucune copie. Il s'agit du professeur Foot; j'ai d'ailleurs en tête tout un travail à lui demander. Il s'agit de prévisions semblables à d'autres prévisions qu'il a déjà faites. Il fait partie de l'Institute for Policy Analysis, à l'université de Toronto. Quant aux autres personnes figurant sur la liste, leurs curriculum vitae sont tous joints. A noter que dans aucun de ces cas, je n'envisage l'engagement de ces personnes à plein temps. Ce serait trop beau. Nous pourrions faire un travail bien plus approfondi si nous disposions de personnes aussi compétentes pour une longue période, ce qui évidemment n'est pas le cas. Ces personnes sont déjà prises ailleurs.

Le président: Si j'ai bien compris, ce sont des experts dans certains domaines et ils vont s'occuper de travaux dans certains secteurs de notre mandat, mais pas dans tous. Est-ce que le comité accepte que Gerry s'adresse à ces personnes, à condition d'être bien conscient lui-même de l'alternative, soit la prolongation ou la non-prolongation du mandat. Nous connaîtrons d'ailleurs l'issue vers la semaine prochaine. De plus, il s'agit de leur dire que le comité votera définitivement à ce sujet à sa première réunion. Probablement, si le sujet est aussi bien étayé que lors de la discussion que nous avons eue, la prolongation sera accordée. Mais, en fin de compte, la décision dépend du vote au comité.

M. Hawkes: Monsieur le président, puis-je poser une question à M. Swartz?

Le président: Oui.

M. Hawkes: Lorsque vous êtes allé sonder la disponibilité du personnel sur le marché du travail pour la période qui nous sépare du 19 décembre et plus tard, quel genre de marché du travail avez-vous trouvé? Dans quelle mesure les personnes figurant sur la liste sont-elles disponibles?

M. Swartz: Les personnes expérimentées et compétentes sont très rares. Par contre, les possibilités sont plus vastes pour

[*Text*]

people who, I would say, wold make good research assistants, people who can do work under careful guidance and direction but who may obviously require considerably more time to get a job done, I think there are people available. It is not that tight a labour market. I must admit, Mr. Chairman, that a number of the people who are expert in this area are already doing work for the Dodge group in Employment and Immigration. Our speaker, Mr. Kinnaird, being only one of them. There is a large staff in place there and I am impressed with the amount of effort that is being devoted to their work. It also is a subject area where obviously a lot of the expertise resides with people who are in the employ of universities or government and are consequently attached to existing positions. They are not readily available for extended periods of time on a full-time basis.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, could we have the Clerk read us the relevant portions of the record last time, related to the hiring of research staff? The principle which is involved is one of the identification in the original instance, that we were not sufficiently well staffed on the research side. I think it is almost three weeks since the last meeting. I would like us to have a motion by the end of this meeting. If we do not have sufficient authority in the minutes of our last meeting, I would like to give sufficient authority so that we are not hamstrung in further work by some kind of complicated decision process, which slows down the procuring of the staff that the research structure needs when they are available.

• 2100

The Chairman: Of course, the real inhibiting factor, untill now, has been whether there is going to be an extension or not. He has approached people and he has given names to me but he could not put a real offer to them because he did not know whether we were going to finish work on December 19 or next June.

Mr. Lonsdale: Well, no, Mr. Chairman. Either the House Leader grants the extension or we fold up the committee because we are in no . . .

The Chairman: That is right, but we did not decide, ourselves, Bruce to do it at the last meeting. We have now made a decision and we will go to the House. The Research Director could not a week ago go to people and say: "Yes, we are going to meet" because he just did not have the mandate. He had a mandate to approach them but I agree with—If you will look at what we decided the last time. Would you read it all out, please.

Mr. Hawkes: Did we have a motion at any point to authorize—I thought we had a motion. My recall is that there was a motion, that would authorize you, in consultation with the Research Director, to add some staff, if you think it . . .

The Chairman: No, I think it was—it was the consensus at the meeting that we should do it and he did start doing it right away. There was a strong consensus at the meeting. It was not

[*Translation*]

les personnes qui feraient de bons adjoints en recherche, qui accompliraient un bon travail si elles sont bien guidées et dirigées mais qui, de toute évidence, auraient besoin de beaucoup plus de temps pour accomplir la tâche. Le marché du travail n'est pas si difficile. Je dois l'admettre, monsieur le président, un certain nombre d'experts dans ce domaine sont déjà à l'œuvre pour le groupe Dodge d'Emploi et Immigration. Notre orateur, M. Kinnaird, est l'un deux. Un personnel nombreux est déjà en place et je suis impressionné par les efforts consacrés à leur travail. C'est également un domaine où, de toute évidence, les personnes compétentes sont déjà au service d'universités ou du gouvernement et occupent déjà des postes permanents. Elles ne sont pas disponibles à plein temps pour des périodes prolongées.

M. Hawkes: Monsieur le président, le greffier pourrait-il nous lire les parties pertinentes du document de la dernière fois, concernant le recrutement du personnel de recherche? Le principe en jeu est celui de la déclaration qu'au début, nous n'avions pas tout le personnel nécessaire pour la recherche. Il s'est écoulé presque trois semaines depuis la dernière réunion. Une motion devrait être faite vers la fin de la réunion en cours. Si le procès-verbal de notre dernière réunion ne fait pas état d'une autorisation suffisante, j'aimerais que cette autorisation soit donnée pour éviter que notre travail ne soit entravé par un processus complexe de prise de décision qui ralentirait l'affectation du personnel nécessaire à la recherche, lorsque ce personnel est disponible.

Le président: Bien entendu, jusqu'à présent le véritable obstacle a été la question de la prolongation ou de la non-prolongation du mandat. Il a contacté des gens et il m'a communiqué des noms, mais il n'a pu leur faire une offre ferme parce qu'il ignorait si nous allions terminer le travail le 19 décembre ou en juin prochain.

M. Lonsdale: Non, monsieur le président. De deux choses l'une: ou bien le leader à la Chambre nous accorde la prolongation, ou bien nous dissolvons le comité parce que nous ne pouvons pas . . .

Le président: C'est exact, mais, Bruce, nous-mêmes n'avons pas pris la décision de le faire à notre dernière réunion. Maintenant nous avons pris cette décision et nous en référerons à la Chambre. Le directeur de la recherche ne pouvait pas la semaine dernière dire aux intéressés: «oui, nous allons nous réunir» parce que précisément il n'avait pas de mandat pour le faire. Il avait le mandat de s'adresser à eux, mais je conviens avec . . . Si vous regardez ce que nous avons décidé la dernière fois . . . pourriez-vous le lire, s'il vous plaît.

M. Hawkes: Y a-t-il eu une motion à un moment donné pour autoriser . . . Je pensais qu'il y avait eu une motion à cet effet. Si je me souviens bien, il y avait eu une motion, laquelle vous aurait autorisé, après consultation du directeur de la recherche, à augmenter le personnel, si vous pensez . . .

Le président: Non, je pense que c'était . . . que le consensus à la réunion était que nous devrions le faire et il a commencé immédiatement à le faire. Il y a vraiment eu consensus à la

[*Texte*]

in the form of a motion and Gerry, in fact, did start approaching people. He gave me names; he was reporting to me and, obviously, he was reporting to you too. You have got the list of people that he has in mind. But there was no motion. If you wish you could propose a motion so that we could make a decision after this meeting, without waiting until the next full meeting.

Mr. Hawkes: I move that the chairman and the vice-chairmen be authorized to approve staff appointments which the Research Director wishes to make and that those appointments are not to exceed three man-years. I think that is what you are asking for, is it?

Mr. Swartz: Yes.

Mr. Hawkes: In addition to the resources already identified. Three additional man-years.

Mr. Swartz: And plus a half a man-year on secretariat . . .

Mr. Hawkes: Amend the motion to three and a half. In other words, you have made a request. I am moving that we mandate it, we set up the organization that enables us to move. I would prefer to see some of those arrangements concluded within 24 hours, if possible. If somebody cannot start for a week, whatever the timing is . . . But I think we should authorize, quickly, the commitment to those people out there . . .

The Chairman: You cannot do that until the House actually makes the decision.

Mr. Hawkes: You can do it between now and December 19. You can do it on that understanding and, then, extend the contract, in fact, we get our mandate.

The Chairman: The problem is whether or not anyone will accept it.

Mr. Swartz: I can only ask them, and I will.

The Chairman: Some of them said they could not do it. We should know by next Wednesday. If you can get some of them in line and clear it with us, that is the motion anyway. Would you read the motion that has been made?

The Clerk: Moved by Mr. Hawkes that the chairman and the vice-chairmen be autorized to approve staff appointments suggested by the Research Director, such appointments not to exceed three and one half person-years.

The Chairman: Three and one half?

Mr. Hawkes: That is what they are going to ask us for.

The Chairman: Those in favour?

Motion agreed to.

Mr. Hawkes: Can I also put on the public record that I personally approve all the names that he has given us, their curriculum vitae look adequate for the task. If you can get any of them that is my . . .

The Chairman: They would still be on three and a half man-years, will they not? No.

[*Traduction*]

réunion. Ce n'était pas sous la forme d'une motion et, de fait, Gerry a commencé à contacter des gens. Il m'a donné des noms; il m'en rendait compte et, toute évidence, il vous en rendait compte à vous également. Vous avez la liste des gens qu'il a en tête. Mais il n'y a pas eu de motion. Vous pourriez, si vous le désirez, faire une motion pour que nous puissions prendre une décision après cette réunion, sans attendre jusqu'à la prochaine assemblée plénière.

M. Hawkes: Je propose que le président et le vice-président soient autorisés à approuver les nominations que le directeur de la recherche désire faire et que ces nominations ne dépassent pas trois années-personnes. Est-ce cela ce que vous demandez?

M. Swartz: Oui.

M. Hawkes: En plus des ressources déjà déterminées. Trois années-personnes additionnelles.

M. Swartz: Et une demi-années-personne de plus pour le secrétariat.

M. Hawkes: Modifiez la motion pour indiquer trois années-personnes et demie. En d'autres termes, vous avez fait la demande. Je propose qu'on l'adopte, que nous établissions une organisation qui nous habilite à proposer . . . Je préfère que certains de ces arrangements soient pris dans les 24 heures, si possible. Si quelqu'un ne peut commencer une semaine donnée, quel que soit le moment . . . Mais je pense que nous devrions autoriser, et rapidement, l'engagement de ces personnes . . .

Le président: Vous ne pouvez le faire tant que la Chambre n'a pas effectivement pris la décision.

M. Hawkes: Vous pouvez le faire d'ici le 19 décembre. Vous pouvez le faire à cette condition, puis prolonger le contrat si nous obtenons effectivement notre mandat.

Le président: Le problème est de savoir si, oui ou non, quelqu'un va l'accepter.

M. Swartz: Tout ce que je peux faire c'est de leur demander et je vais le faire.

Le président: Certains d'entre eux ont dit qu'ils ne pouvaient le faire. Nous devrions savoir d'ici mercredi prochain. Si vous pouvez convaincre certains d'entre eux et régler la question avec nous . . . de toute façon, voilà en quoi consiste la motion. Pourriez-vous lire la motion qui a été faite?

Le greffier: Proposé par M. Hawkes que le président et le vice-président soient autorisés à approuver les nominations suggérées par le directeur de la recherche, pareilles nominations ne devant pas dépasser trois années-personnes et demie.

Le président: Trois années-personnes et demie?

M. Hawkes: C'est ce qu'ils vont demander.

Le président: Ceux qui sont pour?

La motion est approuvée.

M. Hawkes: Puis-je faire enregistrer également que j'approuve personnellement tous les noms qui m'ont été communiqués, et dont le curriculum vitae semble convenir à la tâche. Si vous pouvez obtenir les services de l'un ou l'autre d'entre eux je . . .

Le président: Ils représenteraient quand même trois années-personnes et demie, n'est-ce pas? Non.

[*Text*]

Mr. Hawkes: I am sure it will not be and as I understand the Research Director he is going to have people for—somebody maybe for one month or two months or two days per week but he will work out the pattern within that broad budget and the names I have seen so far seem adequate.

The Chairman: Fine. We will pass the motion to deal with this outside of the committee and I would rather do that, now, because we have a witness that is waiting.

Mr. Swartz: Okay, for clarification, though, I would like to inform the committee that my search would not necessarily be restricted to those names that I have submitted. Within the confines of those three and a half man-years there may be research assistants and other researchers whose names I will clear through the Chairman and vice-chairmen prior to bringing them into the employ of the committee.

The Chairman: Okay, fine.

• 2105

The Chairman: Okay, fine. We have approved the procedure. Well, then . . .

Mr. McDermid: Mr. Chairman.

The Chairman: Yes.

Mr. McDermid: I hope you will not find me petty, but I want clarification on two points of order.

The Chairman: Fine.

Mr. McDermid: The first is that there is no translation being provided tonight.

The Chairman: There is not?

Mr. McDermid: No, we have no translation tonight.

The Chairman: Oh, I did not even know that.

Mr. McDermid: I am asking if this committee is properly constituted because of that. I think we should carry on; we ran into the same problem in Transportation the other day with no translation. But, in all fairness to my colleague, M. Marceau, who has been very kind to sit over there and not say a word, I think it should be on the record that we do not have translation. I would ask for: (a) a ruling, whether or not the meeting is properly constituted or not; (b) that we direct the Clerk to assure that we do have translators for this committee. That is my first point of order. Do you want to discuss that before I go on to my second one?

The Chairman: Yes, because I did not know we did not have translation. Nobody told me when I came in a rush into the room and started the meeting. I agree with everything you have said. I do not know whether or not the meeting is properly constituted without translation.

The Clerk: Committees have met without interpretation if the members agree.

[*Translation*]

M. Hawkes: Je suis sûr qu'ils ne totaliseront pas autant et, si j'ai bien compris, le directeur de la recherche aura des gens pour . . . les uns peut-être pour un mois ou deux, ou deux jours par semaine, mais il s'organisera en fonction de ce budget global et les personnes dont j'ai vu les noms jusqu'à présent semblent convenir.

Le président: Très bien. Nous ferons une motion pour pouvoir traiter de la question hors du comité et c'est ce que je préfère, pour le moment, parce qu'il a un témoin qui attend.

M. Swartz: D'accord, aux fins de clarification, j'aimerais informer le comité que mon enquête ne se limitera pas nécessairement aux noms que j'ai présentés. Parmi les trois années-personnes et demie en question, il y aura peut-être des adjoints et d'autres chercheurs, dont les noms seront communiqués au président et au vice-président avant leur engagement au service du comité.

Le président: Très bien, d'accord.

Le président: Très bien. Nous avons approuvé la procédure. Bon, maintenant . . .

M. McDermid: Monsieur le président.

Le président: Oui.

M. McDermid: J'espère que vous ne me trouverez pas mesquin, mais j'aimerais avoir des éclaircissements sur deux questions de règlement.

Le président: Très bien.

M. McDermid: Tout d'abord, aucune traduction n'est assurée ce soir.

Le président: Ah, non?

M. McDermid: Non, nous n'avons pas de service de traduction ce soir.

Le président: Oh, je n'étais même pas au courant.

M. McDermid: Je me demande si la réunion de ce comité sera quand même légale. Je pense que nous devrions continuer; le comité sur les Transports a fait face au même problème l'autre jour. Mais, par égard pour mon collègue, (M. Marceau), qui a eu la bonté de rester avec nous sans dire un mot, je pense que le fait qu'il n'y avait pas de service de traduction devrait être consigné au procès-verbal. Je voudrais demander deux choses: a) que l'on décide si la réunion du comité est ou non légale *b*) que l'on demande au secrétaire de s'assurer que nous aurons les services de traducteurs pour ce comité. Il s'agit là de ma première question de règlement. Voulez-vous que l'on discute de ce point avant de passer à la seconde question?

Le président: Oui, parce que je ne savais pas que nous n'avions pas de traducteurs. Personne ne m'a prévenu lorsque je suis entré précipitamment dans la salle et que j'ai ouvert le débat. Je suis entièrement d'accord avec ce que vous avez dit. Je ne sais pas si le comité est légalement constitué sans service de traduction.

Le greffier: Les comités ont tenu des réunions sans service d'interprétation lorsque les membres étaient d'accord.

[*Texte*]

The Chairman: The clerk tells me that the ruling on other committees has been that, if the committee agrees to meet without the translation, the meeting is a valid meeting.

May I ask you why they are not here?

The Clerk: It has to do with their being on strike.

The Chairman: Even the designated employees are not here?

The Clerk: Apparently, there are not enough of them, no.

The Chairman: Oh, there are not enough of them.

The Clerk: I suspect they are working to rule, which means that their hours of work are restricted more than normally.

The Chairman: So the meeting is legal, Mr. McDermid. Do you want me to do anything further, as the chairman, to . . .

Mr. McDermid: I feel that we should not—may I ask a question of the clerk, Mr. Chairman? Did you know that before the meeting tonight?

The Clerk: I knew shortly before the meeting, yes.

Mr. McDermid: I am just disappointed in it, that is all. I hope that my colleague will allow the meeting to go on and be properly constituted. I would support that. But I want to register . . .

Mr. Marceau: I will go with the consensus.

Mr. McDermid: I want to register my disappointment in that.

The second point—and I hope you will not think me petty—but you look very comfortable tonight and I am sure there are other members of this committee that would not mind being comfortable as well. I wonder if the rules of the House pertain to committee as far as dress is concerned because I distinctly remember, about this time a year ago, the Speaker making a ruling on your attire, the same attire which you wear tonight.

The Chairman: That is right.

Mr. McDermid: I am just wondering if the same rules apply to committee. If not, maybe some of us may like to relax in the evening as well.

The Chairman: As far as I know, it is up to the chairman of the committee to rule on proper decorum and, as far as I am concerned, you could take off all your clothes.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, I . . .

The Chairman: I am a very "liberal" chairman.

Mr. McDermid: Kinky, maybe. I do not know how "liberal" you are.

The Chairman: I am being a bit serious on your point for years now, in committees, the strictness of dress rule and even other rules have not been applied as strictly in the committees as they are in the House and there are other rules that are similar. So I have never bothered with that. And I have seen other members coming in with sweaters on in the winter and

[*Traduction*]

Le président: Le secrétaire m'informe que les autres comités ont décidé de procéder de la manière suivante: si les membres sont d'accord pour que la réunion ait lieu sans interprétation, la réunion est valide.

Puis-je vous demander pourquoi ils ne sont pas ici?

Le greffier: C'est à cause de leur grève.

Le président: Même les employés désignés ne sont pas là?

Le greffier: Apparemment, ils ne sont pas assez nombreux.

Le président: Ils ne sont pas assez nombreux dites-vous.

Le greffier: Je suppose qu'ils font la grève du zèle, ce qui signifie que leurs heures de travail sont plus réduites que d'habitude.

Le président: Ainsi la réunion est légale. M. McDermid, voulez-vous que je fasse autre chose, en tant que président, pour . . .

M. McDermid: Non, je ne pense pas que nous le devions . . . puis-je poser une question au secrétaire Monsieur le président? Saviez-vous cela avant la réunion de ce soir?

Le greffier: Je l'ai appris peu avant la réunion, oui.

M. McDermid: Je suis juste déçu, c'est tout. J'espère que mon collègue permettra que la réunion se poursuive et qu'il soit décidé que nous sommes légalement constitués en assemblée. C'est là ce que je recommande, mais je voudrais que l'on consigne . . .

M. Marceau: Je me rallierai au consensus.

M. McDermid: Je voudrais que l'on consigne au procès-verbal mon désappointement.

Je passerai maintenant au second point. Je le rappelle, j'espère que vous ne me trouverez pas mesquin, mais vous avez l'air de vous sentir à l'aise ce soir et je suis sûr que d'autres membres de ce comité aimeraient pouvoir en dire autant. Je me demande si les règles qui régissent la Chambre s'appliquent également au comité en ce qui concerne la tenue vestimentaire. Je me souviens fort bien qu'à la même époque l'an dernier, l'Orateur a pris une décision quant à votre tenue, la même d'ailleurs que celle que vous portez ce soir.

Le président: C'est exact.

M. McDermid: Je voulais juste savoir si les mêmes règles s'appliquent au comité. Si elles ne s'appliquent pas, peut-être que certains d'entre nous aimerons se relaxer également le soir.

Le président: Autant que je sache, il appartient au président du comité de décider du décorum approprié et, en ce qui me concerne, vous pouvez enlever tout ce que vous voudrez.

M. McDermid: Monsieur le président, je . . .

Le président: Je suis un président très «libéral».

M. McDermid: Étrange, peut-être que je ne sais pas à quel point vous êtes «libéral».

Le président: Je suis sérieux vous savez. Depuis des années, le règlement touchant à la tenue vestimentaire n'est pas appliqué avec autant de rigueur pour les réunions des comités qu'à la Chambre, et cela est valable pour d'autres règlements. Je ne m'en suis donc jamais préoccupé et j'ai eu l'occasion de constater que d'autres membres venaient en chandail en hiver,

[*Text*]

jeans on and all kinds of thing. People do not, in committee, unless somebody raises it and want to have them thrown out . . .

Mr. McDermid: It was just a point of clarification.

The Chairman: I shall never, as a chairman, rule anybody out of order because they have not got their tie or their shirt, their coat or whatever. They can come in caftans . . .

Mr. Lonsdale: I do not want to prolong things any longer either but three and a half man-years, how much does that constitute. $100,000?

The Chairman: Gerry, how much does that constitute?

Mr. Swartz: It is difficult to give an estimate Mr. Chairman. It depends on the rates at which people are employed. I would think $100,000 is an insufficient amount because these people will be paid on a per-diem basis rather than on an annual-salary basis. I would say—and it is rough figure—it will probably be closer to $200,000 than to $100,000.

But I can give you an estimate that would be far more exact once things are worked out and we outline the projects more fully and determine actually how many days of peoples' time are going to go into this effort.

• 2110

The Chairman: Might I suggest, we have passed the motion. Bruce, what I will do—even though you are not on the committee to approve—is to make sure they consult with you, anyway. And if you do not think it is worth it, you can express those views to me. I am going to take a very critical look at what we are buying, too, and in approving or disapproving, if I think the fellow is really worth the money, then I will approve. If I do not, I will not approve. But I will consult with you, Brian Tobin and David Orlikow, though you are not on the committee to approve. I will try to do it very quickly. If you are not in town, you will miss it.

All right. If I can get you somewhere; if I can get you in Kirkland, or wherever—in Cobalt—yes.

Mr. Hawkes: One other item that we do not have to discuss, this evening, but of which I would like the Committee to take notice, involves a disagreement with my colleague, perhaps. But you raised the issue of whether or not we could do an interim report. You pointed out to us that the Special Committee on the Disabled had, in fact, issued an interim report with some substance because of the timetable of the constitution. And it is clear that there are provisions in the constitution bill which affect our mandate. And I think we should set aside a little time at our next meeting—perhaps by beginning earlier, to discuss whether or not we want to let that piece of legislation slide by without a committee report.

The Chairman: I feel more or less like you, too. Maybe for that piece of legislation I would not exclude it, I would like to hear your submissions. But I felt that there were one or two

[*Translation*]

en jeans, etc. Les gens ne s'en préoccupent pas dans les comités, à moins que quelqu'un ne soulève la question et veuille qu'une personne soit exclue . . .

M. McDermid: Je voulais juste que la situation soit claire.

Le président: En tant que président, je ne rappellerai jamais quelqu'un au règlement parce qu'il ne porte pas de cravate ou de chemise, ou de veston ou que sais-je encore. On peut même venir en cafetan . . .

M. Lonsdale: Je ne veux pas prolonger la discussion davantage, mais trois années-hommes et demi, combien cela représente-t-il en $?

Le président: Gerry, combien cela représente-t-il?

M. Swartz: C'est difficile à évaluer, monsieur le président. Cela dépend du taux auquel les gens sont engagés. Il me semble que $100,000 est un montant suffisant étant donné que ces personnes seront payées sur une base journalière et non annuelle. Je dirais—et c'est un chiffre approximatif—qu'il faudrait probablement compter $200,000 plutôt que $100,000.

Mais je serai en mesure de vous donner une estimation beaucoup plus précise une fois que nous aurons fait nos calculs que nous aurons ébauché les projets plus en détail et déterminé combien de jours de travail devront être investis.

Le président: Puis-je rappeler que nous avons adopté la motion. Bruce, même si vous ne faites pas partie du comité pour approuver, je vais m'assurer qu'ils vous consultent de toute façon. Et si vous ne pensez pas que cela vaut la peine vous pourrez me faire part de votre point de vue. Je vais moi-même examiner d'un œil très critique ce qu'on achète, en approuvant ou désapprouvant. Si je pense que la personne en vaut la peine, je donnerai mon accord. Dans le cas contraire, je ne le donnerai pas. Mais je vous demanderai votre avis Brian Tobin et David Orlikow, même si vous ne faites pas partie du comité pour approuver. J'essaierai de le faire très vite. Si vous ne vous trouvez pas à Ottawa, je devrai me passer de votre avis.

A moins que je réussisse à vous trouver à Kirkland, ou ailleurs—à Cobalt—par exemple.

M. Hawkes: Un autre point que nous n'avons pas à discuter ce soir mais dont j'aimerais que le comité prenne note entraîne peut-être le désaccord de mon collègue. Vous avez soulevé la question de savoir si nous pouvions ou non produire un rapport provisoire. Vous nous avez fait remarquer que le comité spécial sur les Invalides avait, en fait, produit un rapport provisoire ayant une certaine teneur, par suite du calendrier relatif à la constitution. Il est clair que certains articles du projet de loi sur la constitution touchent notre mandat. Je pense que nous devrions prévoir un peu de temps lors de notre prochaine réunion—peut-être pourrions-nous commencer plus tôt pour décider si nous voulons ou non laisser passer ce projet de loi sans que le comité soumette un rapport.

Le président: Je pense plus ou moins comme vous. Peut-être qu'à cause de ce projet de loi, la question n'est pas à exclure, j'aimerais entendre vos exposés. J'avais le sentiment qu'il y

[*Texte*]

things that we might wish to report on, before December, but I also agree that Mr. McDermid had some good points about Ontario and Quebec. I would not want to recommend anything that would very seriously affect Quebec or Ontario in such an interim report. But let us do what you suggest. Before the next meeting we will discuss this at greater length.

Also, if any of you could write down, in a short paragraph, the sorts of things that you might like to see as a proposal, in an interim report, then, we would have an idea. I am going to do that myself, and circulate it, outside of the meeting, just to see what you people think about it. If you do not like it then we will dispose of it.

All right. Mr. Robert Kinnaird sir, if you would like to come up, here, we would be pleased to have you, and we apologize for the delay.

[*Traduction*]

avait une ou deux choses que nous pourrions consigner dans un rapport avant Noël, mais je suis également d'avis que M. McDermid a soulevé des points intéressants en ce qui concerne l'Ontario et le Québec. Je ne voudrais pas recommander quoi que ce soit qui affecterait très sérieusement le Québec ou l'Ontario dans un tel rapport provisoire. Mais revenons-en à votre suggestion. Avant la prochaine réunion, nous discuterons de cette question plus en détail.

Si l'un d'entre vous pouvait rassembler en un court paragraphe les idées que vous aimeriez voir exposées dans un rapport provisoire, sous forme de propositions, nous y verrions plus clair. Je vais moi-même procéder de cette manière et je ferai circuler le document, en dehors du cadre de la réunion, juste pour savoir ce que vous en pensez. Si vous ne l'aimez pas, l'affaire sera réglée.

Bon. M. Robert Kinnaird. Monsieur, si vous voulez bien vous avancer, nous serons heureux de vous entendre et nous vous prions de nous excuser de vous avoir fait attendre.

Canada Post
Postage paid
Postes Canada
Port payé
Third class
Troisième classe
K1A 0S7
HULL

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnements et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESS—TÉMOIN

Mr. Robert Kinnaird, Senior Adviser, Labour Market Development Task Force, Employment and Immigration Canada.

M. Robert Kinnaird, conseiller principal, Groupe sur le développement d'étude du marché du travail, Emploi et Immigration Canada.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Quebec, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 11

Monday, November 17, 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 11

Le lundi 17 novembre 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Employment Opportunities for the '80s

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur les

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

29309—1

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairman:
Mr. Gilles Marceau,
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:
M. Gilles Marceau,
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, NOVEMBER 17, 1980
(16)

[*Text*]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 8:09 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Marceau, McDermid and Orlikow.

In Attendance: Mr. Gerald S. Swartz, Director of Research.

Witnesses: From the Canadian Chamber of Commerce: Mr. D. G. Buckley, General Manager, Shop-Rite Catalogue Stores and Chairman, Education Committee; Mr. D. J. Gibson, General Manager, Government Relations; Mr. Allan Calvert, Ontario Manager and Secretary, Education Committee; Mr. J. H. Fox, Consulting Engineer, John H. Fox Engineering Ltd.; Mr. W. A. Jones, Secretary-Treasurer, Ontario Teachers' Federation; Mr. L. H. Scheirer, President and Chief Executive Officer, McGraw-Hill Ryerson Ltd.; Mr. G. E. Temple, Vice-President, Consolidated Maintenance Services Ltd. *From the Carleton University School of Social Work:* Mr. Peter C. Findlay, Professor; Mr. Allan Moscovitch, Professor; Ms. Patti Schom-Moffatt, Researcher.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses from the Canadian Chamber of Commerce made a statement.

On motion of Mr. Marceau, it was ordered,—That a document entitled—Employment Opportunities for the '80s—together with its Appendices A, B, C and D presented to the Committee by the Canadian Chamber of Commerce be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendix "EMPL-11"*).

The witnesses from the Canadian Chamber of Commerce answered questions.

The witnesses from the Carleton University School of Social Work made a statement and answered questions.

The Committee proceeded to consider matters relating to agenda and procedure.

On motion of Mr. Orlikow it was resolved,—That, with the approval of the Chairman and Vice-Chairmen, members of the Committee be authorized to attend seminars, conferences and meetings concerning the Committee's Order of Reference, and that the necessary staff do accompany the members of such occasions.

PROCÈS-VERBAUX

LE LUNDI 17 NOVEMBRE 1980
(16)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 20 h 09 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Marceau, McDermid et Orlikow.

Aussi présent: M. Gerald S. Swartz, directeur de la recherche.

Témoins: De la Chambre de commerce du Canada: M. D. G. Buckley, directeur général, Shop-Rite Catalogue Stores et président, Comité sur l'éducation; M. D. J. Gibson, directeur général, Relations gouvernementales; M. Allan Calvert, directeur et secrétaire de la section de l'Ontario, Comité sur l'éducation; M. J. H. Fox, ingénieur-conseil, John H. Fox Engineering Ltd.; M. W. A. Jones, secrétaire-trésorier, Fédération des enseignants de l'Ontario; M. L. H. Scheirer, président et directeur exécutif, McGraw-Hill Ryerson Ltd.; M. G. E. Temple, vice-président, Consolidated Maintenance Services Ltd. *De la Carleton University School of Social Work:* M. Peter C. Findlay, professeur; M. Allan Moscovitch, professeur; M^me^ Patti Schom-Moffat, recherchiste.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins de la Chambre de commerce du Canada font une déclaration.

Sur motion de M. Marceau, il est ordonné,—Qu'un document intitulé—Perspectives d'emploi pour les années 80—ainsi que les appendices A, B, C et D présentés au Comité par la Chambre de commerce du Canada, soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir appendice «EMPL-11»*).

Les témoins de la Chambre de commerce du Canada répondent aux questions.

Les témoins du Carleton University School of Social Work font des déclarations et répondent aux questions.

Le Comité entreprend l'étude des questions pertinentes à l'ordre du jour.

Sur motion de M. Orlikow, il est décidé,—Que, avec l'approbation du président et des vice-présidents, les membres soient autorisés à assister aux séminaires, conférences, et séances concernant l'ordre de renvoi du Comité et que le personnel nécessaire accompagne les membres lors de ces rencontres.

On motion of Mr. Hawkes it was resolved,—That the Committee authorize the payment of reasonable travelling and living expenses to candidates from the list of prospective researchers presented by the Director of Research, in connection with visits to be made by them to Ottawa for final interviews with the Chairman of the Committee or his representative.

At 11:01 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Sur motion de M. Hawkes, il est décidé,—Que le Comité autorise le paiement de frais raisonnables de déplacement et de séjour aux candidats tirés de la liste des recherchistes éventuels présentée par le directeur de la recherche, concernant les visites qu'ils doivent faire à Ottawa pour des entrevues définitives avec le président du Comité ou de son représentant.

A 23 h 01, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Monday, November 17, 1980

• 2010

[*Texte*]

The Chairman: Order.

I want to welcome the delegation from the Canadian Chamber of Commerce. I do not have to give you the background of the committee, because the chamber is well aware of it, having spoken to us before and having read some of our proceedings.

I would like to introduce the members of the task force who are here and then I will ask you, as I call your names, to identify yourselves. I have on my immediate left Jim Hawkes, who is a member of Parliament from Calgary and the Conservative critic for manpower policies and a vice-chairman of this committee. On my immediate right, Gilles Marceau, member of Parliament from Jonquière, Quebec, who is also a vice-chairman of the committee. On his right, David Orlikow, member of Parliament from Winnipeg North, a member of the NDP and the manpower critic for his party. Sitting over here, John McDermid, Conservative member from Brampton, Ontario, also one of the manpower critics for his party. Also with us we have Charles Bellemare, the Clerk of the committee; Murray Hardie, our executive director; Gerry Swartz, who is the research director; and with him, research assistants of various groups and kinds—I will not introduce them all this evening, but this is our research staff here on the left.

We have this delegation, and a very good delegation, from the Chamber of Commerce. We have Mr. D. G. Buckley, the General Manager of Shop-Rite Catalogue Stores in Toronto—Mr. Buckley is the Chairman of the Education Committee; Mr. George Temple, Vice-President, Consolidated Maintenance Services Ltd., in Toronto; Mr. J. H. Fox, Consulting Engineer with John H. Fox Engineering Ltd., in Toronto; Mr. W. A. Jones, the Secretary-Treasurer of the Ontario Teachers' Federation, from Toronto; Mr. L. H. Scheirer, President and Chief Executive Officer with McGraw-Hill, Ryerson Ltd.; Mr. D. J. Gibson, General Manager, Government Relations, Canadian Chamber of Commerce; and Mr. Allan Calvert, Ontario Manager, Canadian Chamber of Commerce.

Mr. Buckley, proceed as you wish. You have distributed with us your full brief. Our custom is to print the full brief as you have presented it to us in the *Proceedings* for tonight's meeting. You may read parts of it or refer to parts of it. Do with it whatever you wish. We have another witness this evening and we would like to finish this part of the meeting, with your delegation, by about 9.00 p.m. The more time we have for discussion, perhaps, the better.

Mr. D. G. Buckley (General Manager, Shop-Rite Catalogue Stores): Mr. Chairman, we would be quite willing to do a little editorializing on the brief without reading it totally. I am sure, with the intelligence of this committee, they can all read; and we are assuming you all have. Just by way of introduction, though, we might say we have a very strong feeling that with a relatively limited population, our Canadian capacity to develop the natural resources which we have in this country and which

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le lundi 17 novembre 1980

[*Traduction*]

Le président: A l'ordre.

Je souhaite la bienvenue à la délégation de la Chambre de Commerce du Canada. Je n'ai pas besoin de vous faire l'historique du Comité parce que la Chambre le connaît bien; elle nous a déjà parlé et a lu certains de nos comptes rendus.

Je vais vous présenter les membres du groupe de travail qui sont ici, puis je vous demanderais de vous identifier à mesure que je prononcerai vos noms. Immédiatement à ma gauche, Jim Hawkes, député de Calgary, critique conservateur des politiques de la main-d'œuvre et vice-président de ce comité. Immédiatement à ma droite, Gilles Marceau, député de Jonquière (Québec), qui est également vice-président de ce comité. A sa droite, David Orlikow, député de Winnipeg-Nord, membre du NPD et critique des politiques de main-d'œuvre pour son parti. Assis là-bas, John McDermid, député conservateur de Brampton (Ontario) et également l'un des critiques des politiques de main-d'œuvre pour son parti. Nous avons également avec nous Charles Bellemare, le greffier du comité, Murray Hardie, notre directeur exécutif, Gerry Swartz qui est le directeur des services de recherche et, avec lui, des assistants de recherche de différents groupes et types... Je ne les présenterai pas tous ce soir; c'est notre personnel de recherche qui est ici sur la gauche.

Nous recevons cette délégation de la Chambre de Commerce, une délégation de qualité. Voici M. D. G. Buckley, le directeur général des Shop-Rite Catalogue Stores de Toronto... M. Buckley est le président du comité d'éducation; M. George Temple, vice-président des Consolidated Maintenance Services Ltd., de Toronto; M. J. H. Fox, ingénieur conseil chez John H. Fox Engineering Ltd. de Toronto, M. W. A. Jones, secrétaire-trésorier de la Fédération des enseignants de l'Ontario, de Toronto, M. L. H. Scheirer, président et officier exécutif en chef de McGraw-Hill, Ryerson Ltd.; M. D. J. Gibson, directeur général des relations avec les gouvernements de la Chambre de Commerce du Canada et M. Allan Calvert, directeur de la section de l'Ontario de la Chambre de Commerce du Canada.

M. Buckley, faites votre présentation comme vous l'entendez. Vous nous avez distribué votre mémoire au complet. Nous avons l'habitude de faire imprimer le mémoire complet, comme celui que vous nous avez présenté, avec le compte rendu des réunions. Vous pouvez en lire des parties ou vous y référer, à votre choix. Nous devons recevoir un autre témoin ce soir et voudrions terminer cette réunion vers 9 heures. Plus nous aurons de temps pour parler avec vous, mieux ce sera.

M. D. G. Buckley (directeur général des Shop-Rite Catalogue Stores): Monsieur le président, nous souhaitons faire quelques commentaires sur notre mémoire sans le lire en entier. Je suis sûr qu'étant donné l'intelligence des membres de votre comité, tous savent lire et nous supposons que vous l'avez tous lu. Cependant, à titre d'introduction, nous pouvons dire que nous croyons fermement que, avec une population relativement limitée, la capacité du Canada de développer les ressour-

[*Text*]

are very great will depend on a high level of skill and education. We do not have masses of people, therefore we have to use those people to the best of our ability. Our Education Committee of the Chamber of Commerce has maintained that the higher we can raise skills and educational levels in all fields, the better we can develop this country and its natural resources.

• 2015

I am sure many of you are familiar with the chamber, but we just might emphasize that our membership—we have 600 local, provincial, and municipal boards and chambers as members, and that comprises all provinces and all territories of Canada: something like 130,000 business and community leaders. We also have 2,900 corporate members in the chamber, with their subsidiaries. It represents a very broad background and cross-section of the business life of Canada.

I think you can see from the chamber's delegation tonight the background of the people you have on this particular committee; and I might say that is only a small part of the total Educational Committee. We represent a very wide range of interests, but all with one concern in mind: that is, how we get the greatest development of Canada.

If we turn to page 2, on present and future issues, the chamber for some time has been promoting the understanding of the essential needs for education and skills training. At our annual meeting in September 1979, we urged the business community and we put strong emphasis on the fact that the business community must take first priority and first responsibility for this: that if you are going to have well-trained people, well-managed people, business has to participate and do the job. We cannot rely on somebody else doing it for us.

We proposed at that time that there be a number of local and industry education councils, and we established a number of objectives which those councils would have. They would establish lists of informed people so that educators, government, would have a list of people they could contact. There would be contacts for vocational guidance counsellors, because we have found in talking to a number of people in the educational field that vocational counsellors did not know who to talk to. We are saying, all right, there is a role for us to establish contacts for you. We should determine locally the precise skills training requirements for a particular area. We should co-ordinate industry and education training to achieve the most economical and efficient use of community resources. They might set up a centre for career information which might contain data on local educational opportunities, job availability, and the economic prospects for students.

Earlier this year, as a result of that resolution, which was a year and a half ago, we surveyed our major community chambers across Canada and asked what they were doing. We have put in our brief a number of representative examples. The Winnipeg chamber had a questionnaire, and there were some

[*Translation*]

ces naturelles du pays, qui sont très grandes, exigera un degré élevé de compétence et d'éducation. Notre population n'est pas très nombreuse, nous devons par conséquent l'utiliser le mieux possible. Le Comité d'éducation de la Chambre de Commerce a soutenu que plus nous pourrons augmenter la compétence et le degré d'éducation dans tous les domaines, plus facilement nous pourrons développer notre pays et ses ressources naturelles.

Je suis sûr qu'un grand nombre d'entre vous connaissez la Chambre, mais nous devons souligner que nos membres . . . nous avons comme membres 600 chambres de commerce locales, provinciales, et municipales situées dans toutes les provinces et les territoires du Canada: quelque chose comme 130,000 dirigeants d'entreprises et de communautés. Notre Chambre compte également parmi ses membres 2,900 compagnies avec leurs filiales. Elle représente une très large tranche de la vie commerciale du Canada.

Je pense que vous pouvez voir, d'après la délégation de la Chambre ce soir . . . le curriculum vitae des membres de notre Comité spécial . . . et je peux dire qu'ils ne constituent qu'une petite partie de l'ensemble de notre Comité d'éducation. Nous représentons une grande diversité d'intérêts unis par la même préoccupation: comment assurer le mieux possible le développement du Canada.

Si nous passons à la page 2, Questions actuelles et futures, la Chambre a cherché à faire comprendre depuis un certain temps qu'il est essentiel de développer l'éducation et les compétences. Au cours de notre réunion annuelle de septembre 1979, nous avons averti le monde des affaires, et nous avons fortement insisté qu'il doit considérer ce sujet comme prioritaire et en assumer la responsabilité: si vous voulez avoir du personnel bien formé et bien dirigé, vous devez participer à cette formation et l'assurer vous-même. Nous ne pouvons nous fier à personne d'autre pour le faire à notre place.

Nous avons proposé à ce moment-là de créer un certain nombre de conseils pédagogiques locaux et industriels et nous avons élaboré un certain nombre d'objectifs qui seraient les leurs. Ils établiraient des listes de personnes compétentes auxquelles les éducateurs et le gouvernement pourraient faire appel. Ils pourraient y rencontrer des conseillers en orientation professionnelle parce que nous avons constaté, en parlant à un certain nombre de personnes du monde de l'éducation, que les orienteurs professionnels ne savent pas à qui parler. Nous disons: très bien, nous pouvons assumer la tâche d'établir des contacts pour vous. Nous devrions déterminer au niveau local les besoins exacts de formation professionnelle pour une région particulière, coordonner la formation théorique et pratique de façon à utiliser les ressources de la communauté de la façon la plus économique et la plus efficace possible. Ils pourraient créer un centre d'orientation professionnelle qui pourrait rassembler certaines données sur les cours donnés au niveau local, les emplois disponibles et les perspectives économiques qui s'offrent aux étudiants.

Au début de cette année, à la suite de cette résolution qui a été adoptée il y a un an et demi, nous avons fait une enquête dans les principales chambres dans tout le Canada et leur avons demandé ce qu'elles faisaient. Nous avons indiqué dans notre mémoire un certain nombre d'exemples représentatifs.

[*Texte*]

quite interesting results to that. Seventy-one per cent of the companies had on-the-job training programs in the Winnipeg area. Seventy-six per cent had a problem of not having sufficient trained and skilled workers. Fifty-four per cent had actively sought employees outside Winnipeg, and they were getting them 44 per cent from another Canadian province, 11 per cent from the United States, 12 per cent from Europe, and 6 per cent from other countries.

• 2020

They were asked if they believed their company could benefit from an on-the-job training program. Seventy-three per cent said yes. Did they feel the education available from educational institutions could properly train employees? There, 61 per cent said no; only 34 per cent said "yes".

If no on-the-job training is available, what was the reason? There there was a very mixed reaction. Only 20 per cent said lack of company funds; 7 per cent only said lack of government funds; 9 per cent said there was no need; 13 per cent said no facilities; and 51 per cent had no answer to the problem.

We use that as an example of the kinds of input we were getting from member companies and member chambers. The Board of Trade of Metropolitan Toronto presented a brief to the Ontario Minister of Education, and in Appendix B there is a total summary of that program. It was a very significant look at what the problems were in Ontario, and particularly in the Toronto market. Windsor had a very interesting program on how they would attract people to the area; how you would develop industry in the area. Hamilton has an industry and education council, which was established and initially supported by the provincial government. The major goal of the Hamilton council is to adivse schools of the needs of industry so their curricula will be more realistic in preparing students for the world of work.

We bring these initiatives to the attention of this committee because we think it is important to understand that there are a lot of people all across the country who recognize the problem and are working on it. But we feel very strongly the problem cannot be handled on a national basis. As I am sure you are well aware, there are jurisdictional problems between federal, provincial, and municipal educational fields, but more importantly the needs of specific areas are very different. The needs of Saskatoon and the kinds of skills you need with the natural resources and facilities there are far different from what they are in St. John's, Newfoundland, in the Hamilton area, in British Columbia.

So really the thrust of the Chamber's feeling is that what we are facing is a very complex problem. A great number of people are working on this problem. We need a high degree of skills training in manual, professional, and management fields—and we would stress management fields particularly in

[*Traduction*]

La Chambre de Winnipeg a élaboré un questionnaire qui a donné des résultats très intéressants. Dans la région de Winnipeg, soixante-et-onze pour cent des compagnies organisaient des programmes de formation en cours d'emploi. Soixante-seize pour cent d'entre elles souffraient de ne pas avoir suffisamment de travailleurs formés et compétents. Cinquante-quatre pour cent avaient activement cherché du personnel hors de Winnipeg et en avaient trouvé, 44 pour cent dans une autre province canadienne, 11 pour cent aux États-Unis, 12 pour cent en Europe et 6 pour cent dans les autres pays.

On leur avait demandé si elles croyaient que leur compagnie pourrait tirer parti d'un programme de formation en cours d'emploi. Soixante-treize pour cent ont dit oui. Pensaient-elles que l'éducation reçue dans les établissements d'enseignement pouvaient former les employés de la façon appropriée? Là, 61 pour cent ont dit non; 34 pour cent seulement ont dit «oui».

S'il n'existait pas de formation en cours d'emploi, qu'elle en était la raison? Là, les réactions étaient très différentes. Pour seulement 20 pour cent, était le manque de fonds; pour 7 pour cent seulement,le manque de fonds gouvernementaux; 9 pour cent n'en avaient pas besoin; 13 pour cent n'avaient pas d'installation et 51 pour cent ne connaissaient pas la solution du problème.

Nous utilisons ceci comme exemple des réponses types que nous avons reçus des compagnies membres et des chambres membres. Le Board of Trade du Toronto métropolitain a présenté un mémoire au ministère de l'Éducation de l'Ontario et, notre annexe B contient un résumé détaillé de ce programme. Il a étudié de façon très approfondie la nature des problèmes en Ontario et, en particulier, sur le marché de Toronto. Windsor avait un programme très intéressant sur la façon d'attirer les travailleurs et de développer l'industrie dans cette région. Hamilton a un conseil de l'industrie et de l'éducation, qui a été crée par le gouvernement provincial qui le finançait initialement. Le principal but du conseil d'Hamilton est d'indiquer aux écoles les besoins de l'industrie afin que leurs programmes puissent mieux préparer les élèves au monde du travail.

Nous faisons part de ces initiatives au Comité parce que nous pensons qu'il importe de comprendre qu'un grand nombre de personnes dans tout le pays connaissent le problème et travaillent à le résoudre. Mais nous sommes convaincus que ce problème ne peut être résolu à l'échelle du pays. Comme vous le savez, j'en suis sûr, il existe des problèmes de juridiction entre les administrations fédérale, provinciales et municipales. Mais, et c'est encore plus important, les besoins des différentes régions sont très différents. Les besoins de Saskatoon et les types de compétence nécessaires selon les ressources naturelles et les installations de cette ville sont très différents de ceux de Saint-Jean, Terre-Neuve, de la région de Hamilton et de la Colombie-Britannique.

C'est pourquoi notre chambre est convaincue que nous nous trouvons devant un problème très complexe. Un grand nombre de personnes travaillent à le résoudre. Nous avons besoin d'un fort degré de formation des travailleurs manuels, des spécialistes et des gestionnaires, et nous insistons particulièrement sur

[*Text*]

this regard. It is a problem national in scope, but the solutions have to be essentially at local and regional levels. A great deal of time and money is being devoted to the problem at both national and local levels.

The Canadian chamber strongly endorses the concept of local industry education councils. It is the opinion that the most effective solutions will come from the local or regional community effort of business, industry, and education together.

I might say there that we have met as a committee with officials from the Secretary of State Department and from Manpower and Immigration, and we are very impressed with the amount of data and work being done by them. We were somewhat upset by the lack of co-ordination between them and the lack of knowledge of what other people were doing. But I guess the most upsetting thing was they welcomed us with open arms and said you are the first people from business who have ever come and talked to us. That sort of shook us, I must admit, and it made us say, well, we have to do more from our point of view.

• 2025

We have also had a number of contacts, and some of the members of our committee here have had very close contacts with some of the work going on in different provinces. The Province of Ontario has been doing a great deal of research on this problem; has developed a number of very imaginative programming and computer applications to forecasting the needs. The federal government has a very fine computer program on career choices for students and for student counselling. But we are not sure all this is available and everybody knows it is available. We would suggest that the chamber, with its contacts all across Canada, can be of great assistance and can provide a great deal of input in contacts, to get government at all levels and business in contact so you know what is needed; what can be done. We think we can serve as an information base and a catalyst to rationalize all the efforts being made.

In summary, we believe rationalization and location of resources and effort, rather than the imposition of further bureaucracy or expensive programs, are the most effective route we can take for resolving present and future skill shortages.

I think at this point we would be quite prepared to talk about any of that or about the appendices, which indicate some of our policies, some of the programs going on with local members and local chambers.

The Chairman: Thank you very much.

Before I proceed with the questioning, if I understand correctly, the four appendices, A, B, C, and D, are an integral part of your submission and you would like them to be printed with the brief.

Mr. Buckley: Yes.

[*Translation*]

le domaine de la gestion à cet égard. C'est un problème d'importance nationale, mais les solutions doivent être trouvées essentiellement aux niveaux local et régional. Beaucoup de temps et d'argent sont consacrés aux problèmes à ces niveaux.

La Chambre de Commerce du Canada approuve le principe des conseils locaux industrie-éducation. Nous sommes d'avis que les solutions les plus efficaces résulteront des efforts conjoints des milieux de commerce, de l'industrie et de l'éducation.

J'ajouterais ici que nous avons participé à une réunion avec des fonctionnaires de Secrétariat d'État et de Main-d'œuvre et Immigration et que nous sommes très impressionnés par la quantité de données qu'ils rassemblent et les travaux qu'ils effectuent. Nous étions un peu inquiets parce que leurs travaux n'étaient pas coordonnés et qu'ils ignoraient ce que les autres personnes faisaient. Mais je pense que la chose la plus réconfortante était qu'ils nous ont accueillis à bras ouverts et nous ont dit: Vous êtes les premières personnes du monde des affaires qui nous rendent visite et nous parlent. Ceci nous a un peu surpris, je dois l'admettre, et nous a incité à dire: Eh bien, nous pensons que nous devons faire mieux.

Nous avons également eu un certain nombre de contacts, et certains des membres ici présents de notre comité ont eu des contacts très étroits avec certains des travaux effectués par différentes provinces. La province d'Ontario a fait une grande quantité de recherches sur ce problème; elle a élaboré un certain nombre de programmes informatiques très ingénieux pour prévoir les besoins. Le gouvernement fédéral a un très bon programme informatique sur les carrières à choisir par les étudiants et pour orienter les étudiants. Mais nous ne sommes pas sûrs que tout soit disponible et que tout le monde sache que cela existe. Nous croyons que notre Chambre, avec tous ses contacts dans tout le Canada peut faciliter les communications de façon importante afin que tous les paliers de gouvernement et le monde des affaires prennent contact pour que vous sachiez ce qui doit être fait. Nous pensons que nous pouvons jouer le rôle de base d'information et de catalyseur pour rationaliser les efforts en cours.

En résumé, nous croyons que la rationalisation et la localisation des ressources et des efforts, et non l'augmentation de la bureaucratie ou la création de programmes coûteux, constitue le moyen le plus efficace de pallier le manque de compétences actuel et futur.

Je pense en ce moment que nous sommes tout à fait prêts à parler de tout ce qui précède ou des annexes qui décrivent certaines de nos politiques et certains des programmes en cours avec des membres locaux et des chambres locales.

Le président: Merci beaucoup.

Avant que je passe aux questions, si je comprends bien les quatre annexes A, B, C, et D font partie intégrante de votre présentation et vous voudriez qu'elles soient imprimées avec le mémoire.

M. Buckley: Oui.

[*Texte*]

The Chairman: I ask the permission of the committee to print the brief and the four appendices in today's *Proceedings*.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman . . .

There are some numbers in the number part of your brief which do not make a whole lot of sense without the size of the sample, and they do not add up to a hundred, so stuff is missing. Just before we print the brief, could you address yourself to that problem and clean up some of those numbers for us so it is a little better a picture?

Mr. Buckley: Which numbers are we talking about?

Mr. Hawkes: I just spotted a couple; item 3. I would like to know the sample size for item 6 also, because it could be quite tiny.

Mr. Buckley: We will get it for you, yes.

The Chairman: The first name I have on the list is Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. I am probably going to wander all over the map with my questioning. The first question is on the involvement of the chamber with guidance counsellors and promoting that type of liaison. What do you tell guidance counsellors? How do you inform them? Can you go to guidance counsellors and say we are going to need this type of skill or that type of skill? Or is the chamber talking in generalities of career or the types of careers which are available in business? What kind of information do you give guidance counsellors?

• 2030

Mr. Buckley: We can provide them with what the good parts of a certain type of career are, what the bad parts are. As you know, any career, including your own, has some great parts and some very bad parts. We can provide them with that. We can say where we see the numbers needs. For instance, if you came and said, we have a number of guidance counsellors interested in data processing. We can probably say, all right, we can make a survey of the top firms within your area and we will tell you how many programmers they are projecting they need, how many systems analysts, and so on. If there are people interested in retailing, we can tell them how many people we are looking for in management and retailing, how many we are looking for in sales people, in part-time help. We have the facilities, if we are asked by counsellors, to tell them how we see the job market in that particular field and what the good parts are and what the bad parts are.

Mr. McDermid: Can the chamber tell that on a national basis?

Mr. Buckley: No.

Mr. McDermid: Are you talking on a national basis, a provincial basis, or a local basis?

Mr. Buckley: We are talking on a local basis.

[*Traduction*]

Le président: Avec la permission du comité, je demande d'imprimer le mémoire et les quatre annexes dans le compte rendu d'aujourd'hui.

M. Hawkes: Monsieur le président . . .

Certains chiffres, dans la partie chiffres de notre mémoire, n'ont pas une grande signification sans la dimension de l'échantillon et leur somme est inférieure à cent, de sorte qu'il manque quelque chose. Juste avant que nous imprimions le mémoire, pourriez-vous vous occuper de ce problème et expliquer certains de ces chiffres pour nous, de sorte que le tableau soit un peu plus clair?

M. Buckley: De quels chiffres parlez-vous?

M. Hawkes: Je viens d'en repérer deux, à l'article 3. Je voudrais également connaître la dimension de l'échantillon de l'article 6, parce qu'elle pourrait être très petite.

M. Buckley: Nous allons trouver cela pour vous, oui.

Le président: Le premier nom sur la liste est M. McDermid.

M. McDermid: Merci, monsieur le président. Je vais probablement poser des questions sur un peu tous les sujets. La première porte sur l'expérience de la Chambre avec les orienteurs professionels et la promotion de ce type de relation. Que dites-vous aux orienteurs professionnels? Comment les renseignez-vous? Prouvez-vous vous adresser aux orienteurs et dire: nous allons avoir besoin de ce type-ci ou de ce type-là de compétence? Ou bien la Chambre parle-t-elle en général de carrières, ou de types de carrière qu'on peut faire dans le monde des affaires? Quels types d'information donnez-vous aux orienteurs?

M. Buckley: Nous pouvons leur indiquer ce que sont les bons aspects d'un certain type de carrière et quels en sont les mauvais aspects. Comme vous le savez, toute carrière, y compris la vôtre, comporte certains grands avantages et certains grands inconvénients. Nous pouvons les leur indiquer et leur dire où nous voyons les besoins, et en quelle quantité. Par exemple, si vous veniez et disiez: nous avons un certain nombre d'orienteurs qui s'intéressent au traitement des données, nous pourrions probablement dire: très bien, nous pouvons faire une enquête chez les principales compagnies dans votre région et nous vous dirons de combien de programmeurs, de combien d'analystes de systèmes, elles prévoient avoir besoin, etc. Si certaines personnes sont intéressées à la vente au détail, nous pouvons leur dire combien de personnes nous cherchons pour la gestion et la vente au détail, combien de vendeurs et de vendeuses à temps plein et à temps partiel. Si les orienteurs nous le demandent, nous avons la possibilité de leur dire ce que nous pensons du marché du travail dans un domaine particulier, quels sont ses bons et ses mauvais aspects.

M. McDermid: La Chambre peut-elle dire cela à l'échelon national?

M. Buckley: Non.

M. McDermid: Parlez-vous de l'échelon national, provincial, ou local?

M. Buckley: Nous parlons de l'échelon local.

[*Text*]

Mr. McDermid: Through your members. In other words, your executive director would call those members in his particular borough or chamber, as the case may be, and ask them how many they think they are going to need that year; that type of thing. Is that what you are talking about? It is a very loose type of system.

Mr. Buckley: We are saying, for instance in your particular riding, where there is a high distribution of auto-parts assembly, we should be able to provide you, if you were a counsellor, with a number of contacts who say how they see jobs in this particular field, in this area. If a student came to you and said, now, what about Vancouver, that would be an entirely different thing; but we could probably make contacts through other chambers to provide you with that information.

Mr. McDermid: How accurate do you think that type of forecasting is?

Mr. Buckley: I guess as accurate as the forecast of the GNP or the inflation rate or anything else.

Mr. McDermid: Well, if you use that as a judge—pardon me for being political for a minute . . .

Mr. Allan Calvert (Secretary of the Education Committee, Canadian Chamber of Commerce): Mr. Chairman, having served as a professional staff person for local chambers as well as with the Canadian Chamber of Commerce, having had experience serving with the Hamilton chamber, with the Kitchener chamber, and with the Winnipeg chamber, having served as secretaries of their respective education committees, contact with vocational guidance counsellors at the local level depended on how active an education committee you had. We tried to involve the director or the president of the local guidance counsellors' association with the local chamber's education committee. But going back a few years, no, it was not as sophisticated as we would like to see the industry education councils which have been proposed in our submission today, whereby the boards of education would sit down on a formal basis with business, with the repesentatives from the universities, with boards of education officials, and so on, to determine where those skills are lacking and what training facilities are needed to meet those shortages—at the local level.

Mr. McDermid: One of the things we are looking at as a committee, as I am sure you can appreciate, is the skills that are going to be required and the type of individual who is going to be required for the 1980s, and there is nothing in your brief which suggests that we are going to be short of a, b, c, or d, specifically. One of the things we are finding is that forecasting the needs of the future, from the Canadian Manufacturers Association and now from the Chamber of Commerce and from other groups which have apeared, is really pitifully lacking. The only group who have presented us with what I would consider a detailed forecasting, and four various scenarios, was the Canadian Petroleum Association; saying if

[*Translation*]

M. McDermid: Par l'intermédiaire de vos membres. En d'autres mots, votre directeur exécutif appellerait les membres de la ville ou de la chambre en question, selon le cas, et leur demanderait de combien ils vont en avoir besoin cette année. Est-ce de cela que vous parlez? C'est un système de type très vague.

M. Buckley: Nous leur disons, par exemple, dans votre région où il existe de nombreuses compagnies d'assemblage de pièces d'automobile, nous devrions pouvoir vous indiquer, si vous étiez un orienteur, un certain nombre de personnes qui vous diront ce qu'elles pensent des emplois dans ce domaine particulier, dans cette région. Si un étudiant venait à vous et disait: à présent, qu'en est-il à Vancouver? Ce serait tout à fait différent, mais nous pourrions probablement parler avec des personnes recommandées par d'autres chambres pour vous fournir cette information.

M. McDermid: Quel est, d'après vous, le degré de précision de ce type de prévision?

M. Buckley: Je pense qu'elles sont aussi précises que les prévisions du PNB ou du taux d'inflation ou de n'importe quoi d'autre.

M. McDermid: Eh bien, si vous utilisez cela comme un juge . . . excusez-moi de faire de la politique pendant une minute . . .

M. Allan Calvert (secrétaire du Comité d'éducation de la Chambre de Commerce du Canada): Monsieur le président, j'ai servi de personne-ressource pour des chambres locales, ainsi que pour la Chambre de Commerce du Canada, j'ai travaillé avec la chambre d'Hamilton, avec la chambre de Kitchener et avec la chambre de Winnipeg; j'ai été le secrétaire de leurs comités d'éducation respectifs; les communications avec les orienteurs professionnels du niveau local dépendaient de l'activité de chaque comité d'éducation. Nous avons essayé de collaborer avec le directeur ou le président de l'association locale des orienteurs et avec le comité d'éducation de la chambre locale. Mais, retournant quelques années en arrière, non, le système n'était pas aussi sophistiqué que celui que nous aimerions voir au niveau des conseils d'éducation de l'industrie proposés dans notre présentation d'aujourd'hui, où les commissions scolaires siégeraient officiellement avec le monde des affaires, les représentants des universités, les fonctionnaires des commissions scolaires, etc., pour déterminer où on manque de compétences et quelles installations de formation sont nécessaires pour palier ces insuffisances, au niveau local.

M. McDermid: Une des choses que nous étudions, en tant que comité, comme je suis sûr que vous pouvez le comprendre, est quelles sont les compétences et le type de personnes dont nous allons avoir besoin pour les années 1980, et il n'y a rien dans votre mémoire qui indique que nous allons manquer précisément de a, b, c ou d. L'une des choses que nous constatons est que la prévision des besoins par l'Association canadienne des manufacturiers, et maintenant par la Chambre de Commerce et d'autres groupes qui sont apparus, présente des lacunes lamentables. Le seul groupe qui nous ait présenté ce que je considérerai comme étant une prévision détaillée et quatre scénarios différents était la Canadian Petroleum Asso-

[*Texte*]

this happens and if this happens and if this happens, this is what we are going to require. We are not getting it from anywhere else. We are not getting it from the business associations.

• 2035

For me personally, that is a disappointment, because I was hoping that type of input would come from the Canadian Manufacturers Association and from the Canadian Chamber of Commerce. We do not have crystal balls and we are not the manufacturers or the business people, so it is very difficult for parliamentarians to say to you, you are going to need X number of—or our training should be going in this direction because we are going to need this type of person. That is why I was wondering what you were telling guidance counsellors, because guidance counsellors now, today, are guiding young people into what they will be doing five, six, seven years down the road. That is why I am wondering if you were not talking about today; what is required today in your forecasting—in other words, calling up your local employers and that and finding out, rather than looking down the road a little ways.

Secondly, why would the chamber not, since they do have these facilities with the local boards, put some of the facts and figures together so that in fact we do have a forecasting of what is going on down the road? I think the chamber is a beautiful vehicle for that type of thing.

Mr. George Temple (Vice-President, Consolidated Maintenance Services Ltd.): I would like to address myself to this subject, inasmuch as I think the statistics that are available have very little meaning. I think you know as well as we do that business and industry these days have very great difficulty in knowing what is going to happen tomorrow. The recent budget, for instance, is a typical example of changes that were unanticipated six months ago. For this reason, it is very difficult for business on any kind of basis, and particularly on a national basis, to come up with any meaningful figures. However, what we are suggesting is—and this is a very important factor in this element of training—that we get the educators together with business people on a local basis, and on that basis, we are quite sure you can get some rational figures which will allow the development of educational programs, of training programs, of all kinds of skill—training programs right through up to management programs, initiated on a local level.

The fact is that at present time, educators do not know what industry needs. They never have known. There has been very little, if any, real contact between educators and business. If these people were brought together, we have a very positive feeling that we would begin to get somewhere, with effective training on a required basis, not only for the next six months, but an ongoing basis. They would be talking, let us say, every month, every three months, and bringing information to the place where it is needed, so that training programs can be initiated.

[*Traduction*]

ciation, qui a dit que si ceci se produit et si ceci arrive, voici ce dont nous allons avoir besoin. Nous n'en obtenons pas de personne d'autre, ni des associations commerciales.

Pour moi, personnellement, cela me désappointe parce que j'espérais que ce type d'information viendrait de l'Association canadienne des manuacturiers et de la Chambre de Commerce. Nous n'avons pas de boule de cristal et nous ne sommes pas des fabricants ou des commerçants, de sorte qu'il est très difficile à des parlementaires de vous dire que vous allez avoir besoin de tel ou tel nombre de . . . ou que votre formation devrait être orientée dans une certaine direction parce que nous allons avoir besoin de ce type de personnes. Voilà pourquoi je me demandais ce que vous disiez aux orienteurs professionnels, parce que maintenant les orienteurs orientent les jeunes gens vers ce qu'ils feront dans cinq, six ou sept ans. C'est pourquoi je me demande si vous ne parliez pas d'aujourd'hui, de ce qui est demandé aujourd'hui, dans vos prévisions . . . En d'autres mots, appeler les employeurs locaux pour savoir plutôt que de sonder l'avenir.

Deuxièmement, pourquoi la Chambre ne rassemble-t-elle pas, puisqu'elle le peut par l'entermédiaire des chambres locales, certains faits et chiffres afin que nous ayons réellement une prévision de ce qui va se passer? Je pense que la Chambre serait un instrument merveilleux pour ce travail.

M. George Temple (vice-président des Consolidated Maintenance Services Ltd.): Je voudrais traiter moi-même ce sujet, parce que je pense que les statistiques disponibles signifient très peu de choses. Je pense que vous savez aussi bien que nous qu'aujourd'hui, le commerce et l'industrie éprouvent de très grandes difficultés à savoir ce qui va arriver demain. Le récent budget, par exemple, constitue une exemple typique des changements auxquels on ne s'attendait pas il y a six mois. C'est pourquoi il est très difficile au commerce, à n'importe quel échelon et particulièrement à l'échelon national, de fournir des chiffres significatifs. Toutefois, ce que nous suggérons est . . . et c'est un facteur très important dans cet élément de la formation . . . que nous réunissions les éducateurs et les commerçants à l'échelon local et, sur cette base, nous sommes tout à fait sûrs que vous pourrez obtenir des chiffres rationnels qui permettront d'élaborer des programmes d'éducation, des programmes de formation et tous les types de programmes de formation spécialisée, jusqu'aux programmes de gestion organisés au niveau local.

Le fait est qu'actuellement les éducateurs ne connaissent pas les besoins de l'industrie. Ils ne les ont jamais connus. Il n'y a eu que très peu de contacts réels entre les éducateurs et le monde des affaires, s'il y en a eu. Si ces personnes étaient réunies, nous sommes convaincus que nous commencerions à faire quelque chose, à élaborer une formation efficace correspondante aux besoins, non seulement pendant les six prochains mois, mais de façon permanente. Ils se parleraient disons, chaque mois, ou à tous les trois mois et fourniraient l'information là où on en a besoin, de sorte que des programmes de formation pourraient être élaborés.

[*Text*]

Mr. McDermid: I think that is fine as far as you have gone. But what the Canadian Manufacturers Association is saying is its own members, the manufacturers, are not willing to project down the road and to provide the type of forecasting information which a manufacturing sector would require or which educators would require to design or to make available seats in certain schools for a certain required expertise.

• 2040

As far as you have gone, Mr. Temple, I agree with you. But I think we have to take it a step further. I think manufacturing firms and businesses have to start doing some projections. I agree it is very difficult for business to project, with government's changing policies and taking different tasks, et cetera, each year as you go along. I can understand that. But the Petroleum Association made a presentation with various scenarios: if this happens, and if this happens, and if this happens—which is the way they have to plan for the future, because there is no industry in such turmoil as that one right now, as I am sure you can appreciate.

Apprenticeship programs—and in going through most of the gentlemen who are here today, I would not think too many of you are involved in apprenticeship programs with your businesses, in the pure sense—but may I ask you this? In collective bargaining—and I am sure you are interested in collective bargaining, what is going on—iso ur system today detrimental to the apprenticeship programs, in that apprentices may not necessarily finish their apprenticeship because of a slow-down in a particular industry and they are first to be laid off? Have you run across that problem, as a chamber, from your members?

Mr. Buckley: If I may answer that, being in a non-unionized business—it has not been a problem with us. We hear some talk of it.

I would like to go back a little to address your first question, Mr. McDermid, on this. In forecasting, if you were to extrapolate and forecast needs, say for computer programs and systems analysts today, on the basis of the last five years, the numbers would be astronomical five years out; far more than we will ever produce. As soon as you have that kind of situation, innovation happens and something else happens. What is happening today is that the major computer firms are developing software package programs, and you can buy them as if from a cafeteria. You need something on your accounts payable, receivables, and so on. You can buy those; and at that point you do not need as many programmers.

That is where the difficulty of forecasting very far in the future is. As we see in our introduction, the very rapid change which is going on makes forecasting very difficult. But it does not change the basic need that you want high training in the

[*Translation*]

M. McDermid: Je pense que c'est bien où vous en êtes rendu. Mais ce que dit l'Association canadienne des manufacturiers est que ses propres membres et manufacturiers, ne veulent pas établir de prévisions et fournir le type d'information prévisionnelles dont a besoin un secteur de fabrication ou dont ont besoin les éducateurs pour concevoir ou pour créer des places dans certaines écoles pour certaines compétences requises.

Jusque-là, M. Temple, je suis d'accord avec vous. Mais je pense que nous devons aller plus loin. Je pense que les compagnies industrielles et commerciales doivent commencer à faire certaines projections. J'admets qu'il est très difficile aux compagnies de prévoir, avec tous ces changements de politique et d'orientation du gouvernement, etc., qui se produisent chaque année. Je peux comprendre cela. Mais la Canadian Petroleum Association a fait une présentation comportant des scénarios différents: si ceci se produit, et si cela se produit, et si ceci arrive . . . ce qui est leur façon de faire des plans pour l'avenir, parce qu'il n'y a pas d'industrie qui soit plus en effervescence que celle-là, actuellement, je suis sûr que vous pouvez le comprendre.

Les programmes d'apprentissage . . . et en continuant avec la plupart des personnes qui sont ici aujourd'hui, je ne pense pas qu'un trop grand nombre d'entre vous s'occupent de programmes d'apprentissage dans vos compagnies, au sens propre . . . mais puis-je vous demander ceci? Dans la négociation collective . . . je suis sûr que vous vous intéressez à la négociation collective, que se passe-t-il . . . Votre système nuit-il aujourd'hui aux programmes d'apprentissage parce qu'il est possible que les apprentis ne finissent pas nécessairement leur apprentissage à cause d'un ralentissement dans une industrie donnée et qu'ils sont les premiers à être mis à pied? Avez-vous été saisis du problème, en tant que chambre, par vos membres?

M. Buckley: Je peux répondre que, étant une entreprise non syndiquée . . . nous n'avons pas eu ce problème. Nous en avons entendu parler.

Je voudrais revenir un peu en arrière et répondre à votre première question, M. McDermid, à ce sujet. En prévision, si vous deviez extrapoler et prévoir des besoins, disons pour des programmes informatiques et des analystes de systèmes aujourd'hui, sur la base des cinq dernières années, les chiffres prévus dans cinq ans seraient astronomiques, la demande dépasse de beaucoup tout ce que nous pourrions produire. Dès que vous avez ce type de situation, des innovations se produisent et quelque chose d'autre se produit. Ce qui se produit aujourd'hui est que les grandes compagnies d'informatique créent des logiciels et que vous pouvez les acheter aussi facilement que des beignets dans une cafétéria. Vous avez besoin de quelque chose pour vos comptes à payer, à recevoir, etc . . . vous pouvez l'acheter et, alors, vous n'avez plus besoin de tant de programmeurs.

C'est ce qui fait la difficulté de prévoir à très long terme. Comme nous le disons dans notre introduction, les changements très rapides qui se produisent rendent la prévison très difficile. Mais cela ne modifie pas le besoin fondamental, qui

[*Texte*]

school system, and then tied in with some form of apprenticeship system, the basics of how you read diagrams, how you understand the basic mathematics, how you read things.

You are saying now, what kind of an apprenticeship program? I have been in the retailing business. To my knowledge, the major companies in Canada since the very early 1930's have had training programs at all levels. They have had management training programs, specialist training programs, training programs for sales people, time dedicated to developing them. This has been going on, from my experience, from the very early 1930's.

• 2045

We have a number of major companies in Canada, in different fields, which have developed their people because that is part of being good managers. If you do not manage a business for the future, and say I have to provide for the needs of the future, you are not going to stay in business. You will notice in our brief we have said it not just skills training, it is management training.

Mr. McDermid: If I may just qualify the last statement, I will pass on. I have lots of other things to ask, but I will pass on to my colleague.

Are you saying, then, we are always going to have skill shortages and we should not even be attempting to do forecasting, we should just be rolling along and trying to change our training programs to more a hands-on type of thing? Is that what you are saying?

Mr. Buckley: No, what we are saying is we think there has to be a greater relationship among education, business, government. A great deal of money is being spent on this.

Mr. McDermid: No question.

Mr. Buckley: But in some cases we are spinning our wheels because we are not getting together. We are saying we can be a catalyst and we can provide the input. We are available. We have a tremendous number of people in different industries. We can provide some of the information and the input. That is available.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Marceau.

M. Marceau: Merci, monsieur le président. A la page 6 de votre mémoire, vous parlez d'une politique nationale en matière d'éducation. Pouvez-vous donner plus de précision au sujet de cette politique nationale? Comment pouvez-vous rejoindre la juridiction provinciale en matière d'éducation et songer à une politique nationale? Pouvez-vous me donner plus de précision sur cet aspect de votre présentation?

Mr. Buckley: Our belief there, Mr. Marceau, is that you should be able to move from one province to another and the

[*Traduction*]

est que vous voulez une bonne formation dans le système scolaire, qui soit rattachée à un certain système d'apprentissage, avec des notions fondamentales de lecture de diagrammes, de mathématiques de base, d'interprétation des choses.

Vous nous demandez à présent: quel type de programme d'apprentissage? J'ai été dans le commerce de détail. A ma connaissance, les grandes compagnies au Canada, depuis le début des années 1930, ont eu des programmes de formation à tous les niveaux. Ils ont eu des programmes de formation à la gestion, des programmes de formation de spécialistes, des programmes de formation pour le personnel de vente, et ils ont consacré beaucoup de temps à les perfectionner. Ceci, d'après ce que je sais, a commencé au début des années 30.

Il y a un certain nombre de grandes compagnies au Canada, dans différents secteurs, qui ont formé leur personnel parce que cela fait partie du travail d'un bon gestionnaire. Si vous n'administrez pas une entreprise en visant le future, ainsi que les besoins à satisfaire dans le future, vous ne vous maintiendrez pas dans les affaires. Vous noterez que, dans notre exposé, nous avons dit qu'il ne s'agissait pas seulement de développer des aptitudes, mais de former en gestion.

M. McDermid: J'aimerais juste commenter ce qui vient d'être dit, puis je laisserai parler quelqu'un d'autre. J'ai un tas de questions à poser, mais je vais céder la parole à mon collègue dans un instant.

Êtes-vous en train de dire que nous aurons toujours une pénurie de compétences, et que ce n'est même pas la peine de faire des prévisions, qu'il suffit de suivre le train-train actuel, en essayant de faire évoluer nos programmes de formation vers un processus à très court terme? Est-ce là ce que vous voulez dire?

M. Buckley: Non, nous voulons dire qu'à notre avis il doit y avoir une plus grande interrelation entre l'enseignement, le milieu des affaires et le gouvernement. On dépense beaucoup d'argent dans ce sens.

M. McDermid: Pas de question.

M. Buckley: Mais, dans certains cas, nous patinons parce que nous n'arrivons pas à nous rejoindre. Nous disons pouvoir être un catalyseur, et fournir l'apport nécessaire. Nous sommes prêts, et possédons un nombre formidable de personnes dans divers secteurs industriels. Nous sommes en mesure de fournir une partie de l'information, ainsi que des fonds. Cela nous le pouvons.

M. McDermid: Merci, monsieur le président.

Le président: M. Marceau.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman. Page 6 of your communication, you refer to a national policy for educational fields. Could you give us more details on that national policy? How are you going to meet the provincial jurisdiction in educational matters and consider at the same time a national policy? Could you be more precise as far as this aspect of your presentation is concerned?

M. Buckley: Nous estimons, monsieur Marceau, que l'on devrait être capable de se déplacer d'une province à l'autre, en

[*Text*]

standards of education would be relatively the same. In other words, a child should not be penalized by moving from one province to another and being set back a grade. We are not looking to have the same education for everyone. We are just saying the standards—if you say this child is qualified in, say, Level 8 arithmetic, that would be the same in all provinces, so he can move from one to the other.

Mr. Marceau: Is it not the same at the present time?

Mr. Buckley: No. Some children moving from one province to another will be set back a grade; others will be moved forward a grade. There are no common standards. We recognize this is a very difficult constitutional problem.

M. Marceau: Dans votre mémoire, tout particulièrement à la page 2, vous dites que l'université n'est pas un critère essentiel pour trouver un emploi et vous semblez dire même que les jeunes devraient davantage aller vers la formation professionnelle plutôt que vers l'université. Est-ce que vous ne croyez pas que l'université, même si elle ne donne pas une formation spécifique, donne une formation générale qui ouvre beaucoup plus d'emplois qu'une formation spécialisée?

• 2050

Mr. W. A. Jones (Secretary-Treasurer, Ontario Teachers' Federation): Mr. Chairman, this is a very delicate question. Maybe one reason I am a member of the committee is to bring some kind of perspective to that.

I think everything you have said about that is true. The difficulty is the perception that prevails throughout society—and not only through parents and through the educational system, but through business and industry. The question, it seems to me, over the years and even more so now, is an economic one, where the main question has to do with the cost of university training relative to the skills imparted, relative to the value to society in general. I think all of us would agree that would be most beneficial. But whether it raises the kinds of expectations within society which cannot be realized I think is a major question. I do not have an answer to it.

The thing that confounds not only this committee but people in general has to do with the number of experts who know what should happen to other people's children. Everyone knows what should happen to other people's children, but they are frequently uncertain about what should happen to their own, except that their children should go along avenues they as parents would like to see them go. I think it is a function of our society, and has been, through my experience, that upward mobility is a key factor in that. I think one of the problems we are facing now in a society with a declining growth in population is the restriction of upward mobility and that is one of the major things society is grappling with; namely, where does one fit?

In the submission—and I think Mr. McDermid has raised legitimate points here—the major problem is rapid identification; and the difficult major problem is the long-term identifi-

[*Translation*]

conservant des normes d'enseignement à peu près comparables. En d'autres termes, un enfant ne devrait pas être pénalisé lorsqu'il passe d'une province à l'autre, et accuser ainsi une année de retard. Nous ne voulons pas un enseignement identique pour chacun. Nous voulons seulement dire que les normes devraient être les mêmes dans toutes les provinces, et que, si un enfant se trouve par exemple au niveau 8 en arithmétique, il devrait le demeurer lorsqu'il arrive dans une autre province.

M. Marceau: N'est-ce pas le cas actuellement?

M. Buckley: Certains enfants, en déménageant d'une province à une autre, passeront au niveau inférieur, d'autres au niveau supérieur. Il n'y a pas de normes communes. Il faut admettre qu'il s'agit là d'un grave problème constitutionnel.

Mr. Marceau: In your communication, especially page 2, you say that a university degree is not an essential requirement to find a job, and you even seem to support the idea that young students would be better off with professional institutions rather than universities. Don't you think that universities, even if their education is not a specific one, dispense à general type of education that gives much more opportunities for different kinds of jobs, than would be the case with a specialized training?

M. W. A. Jones (secrétaire-trésorier, Ontario Teachers' Federation): Monsieur le président, il s'agit ici d'une question très délicate. Une des raisons pour lesquelles je fais partie du présent comité: apporter certaines précisions dans ce domaine.

Je pense que tout ce que vous avez dit est vrai. La difficulté se situe au niveau de la perception dans la société, et pas seulement chez les parents et dans le système éducatif, mais également dans le milieu des affaires et de l'industrie. Il me semble que, depuis des années et encore davantage maintenant, la question se situe au niveau économique, et particulièrement au niveau du coût de la formation universitaire, si on considère les compétences acquises et leur valeur relative par rapport à la société en général. Je pense que tout le monde est d'accord sur le bien-fondé de ce point de vue. Mais, il faut se demander si cela peut être réalisé au sein de la société actuelle. Je n'ai pas de réponse.

Le point qui déconcerte non seulement le présent comité, mais aussi les gens en général, concerne le nombre de spécialistes qui savent ce qui devrait arriver aux enfants des autres. Chacun sait ce qu'il faudrait faire pour les enfants des autres, mais les gens en général sont souvent indécis quant au cheminement le meilleur pour leurs propres enfants, si ce n'est qu'ils devraient suivre les voies choisies par leurs parents. Je pense que, dans notre société, et toute mon expérience me le confirme, la mobilité vers le haut constitue un facteur clé dans ce domaine. Je pense qu'un des problèmes auxquels nous faisons face actuellement dans cette société dont la population décroît, est la contrainte s'exerçant sur la mobilité ascendante, et cela représente l'une des principales difficultés pesant sur la société; et, notamment, où doit-on se placer?

Dans sa présentation, où d'ailleurs M. McDermid a soulevé des points tout à fait légitimes, le principal problème est la rapidité de l'identification; et, le problème le plus délicat est

[*Texte*]

cation. That is why we have stressed in here the development of these local committees; It is our belief that it is only where one can get one's hand around the situation that one can really grapple with it.

We hesitate as a committee of the Canadian Chamber to use Ontario or even Toronto examples, but I think because of the nature of Ontario society, in industrialization—and I should say there are examples of this in Quebec also—in a place like metropolitan Toronto, one does not deal with metropolitan Toronto; one deals with a portion of metropolitan Toronto. So last Friday it was announced that in North York and York region, the government's Seneca College of Applied Arts and Technology and the boards there had developed an identification program and had in fact resolved to establish an institution to begin work immediately on those problems which had been identified in skills training.

Mr. Chairman, I have given a long, roundabout answer to the member's question, but I think he knows it is not an easy question. It is one tied in with the expectations of society, and particularly, tied in with economics, in the cost of that kind of training for large numbers of the population.

• 2055

M. Marceau: Monsieur Buckley, en Europe, les petites entreprises sont celles qui donnent et fournissent le plus de formation. Au Canada, même si ce sont les plus petites entreprises qui fournissent le plus grand nombre d'emplois, ce sont elles qui donnent le moins de formation. Pouvez-vous me donner une explication, avec votre expérience, sur cet état de fait?

M. Buckley: Je n'ai pas d'explication.

Perhaps because the Canadian market is very small, the Canadian population is small, the need of major companies to grow has forced them to give training and have training programs. It is almost a saying in the trade—for instance, in the United States, anybody in retailing had to come out of the Macy's training school. They all went to Macy's, all got trained by Macy's, then went to other companies; and Macy's accepted that. It was a way of life. Major companies said, we have to train; we recognize we will probably lose half the people we train. The small Canadian business has said—and whether it is the economic conditions or the taxation formula or whatever it is, they have tended to grab people from training by major companies. Major companies accept that it is a cost they have to undertake. It is a very difficult problem.

M. Marceau: Est-ce que vous croyez que le gouvernement doit fournir les fonds nécessaires pour la formation? Croyez-vous que c'est équitable que les gouvernements fournissent les argents à des grosses compagnies pour faire l'entraînement ou êtes-vous plutôt d'avis que les compagnies elles-mêmes doivent former leur personnel? Quelle est votre position sur le rôle du gouvernement en matière de formation, est-ce que ce doit être

[*Traduction*]

l'identification à long terme. Voilà pourquoi nous avons insisté ici sur l'importance de ces comités locaux. Nous sommes d'avis que c'est le seul endroit où on pourra avoir de l'efficacité, et vraiment saisir le problème.

Nous hésitons en tant que comité fédéral de nous servir de l'Ontario ou même de Toronto comme exemples, mais je pense que, vu la nature de la société ontarienne en ce qui concerne l'industrialisation dans une zone comme le Toronto métropolitain, d'ailleurs il y aurait des exemples au Québec aussi, on n'envisage pas l'ensemble du Toronto métropolitain, mais seulement une partie de celui-ci. Ainsi, vendredi dernier, il fut annoncé dans York Nord et dans la région de York, que le Collège Seneca d'arts appliqués et de technologie relevant du gouvernement avait, de concert avec les conseils, élaboré un programme d'identification et, en fait, décidé de créer un organisme chargé de s'attaquer immédiatement aux problèmes relevés dans le domaine de la formation spécialisée.

Monsieur le président, j'ai répondu de façon globale à la question du membre, mais lui-même sait qu'il s'agit d'un point délicat. On y retrouve les attentes de la société, et, particulièrement, celles liées à l'économie, si on considère le coût de ce type de formation pour un grand nombre de personnes.

Mr. Marceau: Mr. Buckley, small companies in Europe are those who dispense the greater amount of training. In Canada, the smaller companies offer the greatest number of jobs, but also the least amount of training. Could you give us some explanations, based on your experience, concerning that situation?

Mr. Buckley: I have no explanation.

C'est peut-être en raison de la petite taille du marché canadien, et du nombre relativement faible de Canadiens, que le besoin de croissance des grandes compagnies les a forcées à créer et à mettre en œuvre des programmes de formation. C'est presque devenu évident que, par exemple, dans le secteur commercial aux États-Unis, quiconque œuvrant dans le gros sort de l'école de formation de Macy. Ils sont tous allés chez Macy, ont été formés chez Macy, puis sont entrés dans d'autres compagnies; et Macy n'y trouve rien à redire. C'est ainsi que les choses se passent. Les grandes compagnies ont besoin de former du personnel; elles savent qu'elles perdront probablement la moitié du personnel qu'elles forment. La petite entreprise canadienne déclare—que ce soit pour des raisons liées à l'économie, à la formule d'imposition, ou autres—, avoir attiré du personnel formé par de grandes compagnies. Celles-ci acceptent d'en assumer le coût. Mais, c'est un problème très délicat.

Mr. Marceau: Do you believe that the government should finance the training? Do you think it is more reasonable that governments finance major companies for their training programs, or rather that these companies should pay for it? What in your opinion should be the position of the government? Should the government just be a consultant or get practically involved in training?

[*Text*]

un rôle uniquement de conseiller ou s'il doit procéder d'une façon pratique à la formation?

Mr. Buckley: It would certainly express a personal point of view, but I think it is also chamber policy that business has to take responsibility for training its people. What we would like to see from government at all levels, whether it is federal or provincial, is the provision of the basic educational program.

I have mentioned before we have some concern about management. If you have well-trained managers, you will automatically get skills training programs for your company. You have to have that. Something our committee will be working on this year is our understanding—and I would not like to be quoted on facts, because we have not done too much number work on it yet—that the business schools in Canada are not getting their fair share of the funds allocated by both federal and provincial governments. I think that would apply in most provinces.

In Quebec, in my opinion, the business schools are training the best administrators in Canada. Some of my colleagues may disagree with me, but my experience in living in Quebec was that the people coming out of those business schools were very, very competent managers, very competent administrators, but that possibly not enough funds were going in there. I think the same applies to most of our educational systems in Canada.

The Chairman: This will be your last question.

M. Marceau: Ma dernière question, monsieur le président. Lors de votre congrès annuel de septembre dernier, vous avez voté une résolution qui s'énonce comme suit, et je cite:

• 2100

> Que la Chambre de commerce canadienne encourage les chambres de commerce provinciales et locales à être à l'avant-garde en ce qui concerne la promotion et la compréhension des besoins en éducation et en formation de tous les Canadiens, afin que notre pays réalise pleinement son potentiel.

A la suite de cette résolution, pouvez-vous me dire quelles décisions concrètes la Chambre de commerce canadienne a-t-elle prises tant par le truchement de son organisme central que par celui de ses chambres locales? Est-ce que vous pourriez nous donner des indications sur les répercussions d'une telle résolution au niveau de la Chambre de commerce canadienne en général, et des chambres locales, en particulier?

Mr. Buckley: The resolution was passed with no opposition to it. It is the role of our committee to keep the needle in the local chambers, provincial chambers, to do something about it; and that would be our role in the coming years. I cannot say it has had any serious impact at the moment, but we would hope it will have.

Mr. Marceau: Thank you very much. It was an excellent brief.

[*Translation*]

M. Buckley: Voilà certainement l'expression d'un point de vue personnel, mais je pense que c'est aussi la politique de la Chambre de veiller à ce que l'entreprise prenne en charge la formation de son personnel. Ce que nous attendons du gouvernement, qu'il soit fédéral ou provincial, c'est qu'il s'occupe des programmes de formation de base.

J'ai souligné précédemment que nous nous préoccupions au sujet de la gestion. Si vous avez des gestionnaires possédant une bonne formation, vous disposerez automatiquement de programmes de perfectionnement au sein de votre compagnie. Vous devez posséder ce type de programme. Notre comité s'intéressera cette année—et je n'aimerais pas être cité chiffres à l'appui, car il n'y a pas eu grand-chose de fait dans ce domaine jusqu'ici—au fait que les écoles d'administration au Canada ne perçoivent pas une part équitable des fonds versés par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux. Je crois que cela est vrai dans la plupart des provinces.

D'après moi, c'est au Québec que les écoles d'administration forment les meilleurs gestionnaires au pays. Certains de mes collègues ne seront peut-être pas d'accord avec moi, mais je puis dire, d'après mon expérience de vie au Québec, que les personnes formées dans ces écoles se révèlent des gestionnaires et des administrateurs très compétents; ces établissements, malheureusement, ne reçoivent probablement qu'un montant insuffisant de subventions. Je suis convaincu que la même situation se retrouve dans la plupart des systèmes de formation au Canada.

Le président: Allez-y pour votre dernière question.

Mr. Marceau: Here is my last question, Mr. Chairman. At your annual meeting, last september, the following resolution was adopted:

> The Canadian Chamber of Commerce should help the provincial and local chambers of commerce to maintain a leading position, as far as promotion and understanding of the needs in education and training for all Canadians are concerned, so as to allow our country to fully develop its potential.

In view of this resolution, could you tell me if the Canadian Chamber of Commerce came to any concrete decision, either through its central organization or through the local chambers? Could you give us some indications on the effects of such a resolution at the general level of the Canadian Chamber of Commerce, as well as at the local chambers level.

M. Buckley: La résolution fut adoptée sans opposition. C'est le rôle de notre comité de nous préoccuper des chambres locales, des chambres provinciales, de faire quelque chose; et quel sera notre rôle dans les années à venir. Je ne peux pas dire que pour l'instant il y ait des conséquences graves, mais le risque est là.

M. Marceau: Merci beaucoup. C'était un excellent exposé.

[*Texte*]

The Chairman: Jim Hawkes.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, how much time do you want . . .

The Chairman: The committee was late getting started. I was hoping to finish at this time, but obviously we cannot. You and Mr. Orlikow have some questions and I have a couple of very brief ones. If you ask the ones I am going to ask, then I will have none. That will be all right.

We may have to stay later. We have Dr. Findlay and three witnesses from the Carleton University School of Social Work. We will probably have to come back afterwards, so try to proceed as briefly and quickly as you can.

Mr. Hawkes: Okay.

For the public record, it is a national association, but with the exception of Mr. Gibson, who works in the Ottawa office, the remaining witnesses here tonight are from Toronto, if we can call Scarborough part of Toronto. Can you tell me what there is about the . . .

The Chairman: It is like everything else in Canada.

Mr. Hawkes: . . . nature of the chamber that would provide us with a national brief but with all of you being from that one region? Is there something in the structure? Is it a dollar and cents proposition? Is it easier for you to get here?

Mr. Calvert: With a number of head offices being located in both the Toronto and Montreal areas, a good portion of our membership on the education committee comes from these head offices located in the Toronto area. We do have representation from other parts of the country on the committee. I might add that all those items of business which have to be approved and which go through the education committee must be approved by a nationally based executive committee or board of directors. So there is your national representation. Of course, when resolutions are put forward to the annual meeting, these are debated by delegates from coast to coast.

Mr. Hawkes: So in part, your witnesses have some knowledge of the business situation across the country . . .

Mr. Calvert: Oh, indeed.

Mr. Hawkes: . . . through their own firms?

Mr. Calvert: Yes, indeed.

Mr. Temple: Mr. Hawkes, I can tell you we have offices in every province and I travel the country from one end to the other three or four times a year.

Mr. Hawkes: Thank you very much.

Then you are engaged at least in part in businesses where two-thirds of the market is outside the Province of Ontario, when we are talking about domestic market?

Mr. Buckley: I might add that one of our committee members who is not present is President of the Canadian Home & School & Parent-Teacher Federation Inc. We have a much wider representation than you see here. We just happened to be coming.

[*Traduction*]

Le président: Jim Hawkes.

M. Hawkes: Monsieur le président, combien de temps voulez-vous?

Le président: Le comité a mis du temps à démarrer. J'espérais terminer à cette heure-ci, mais, évidemment, c'est impossible. Vous et M. Orlikow avez quelques questions, et moi-même j'en ai deux, très brèves. Si vous posez les mêmes que les miennes, je n'en aurai évidemment plus. Ce sera très bien ainsi.

Il se peut que nous devions rester plus tard. Il y a avec nous, M. Findlay et trois témoins du département de sciences sociales de l'université Carleton. Comme il nous faudra probablement y revenir après, essayez d'être le plus bref et le plus concis possible.

M. Hawkes: D'accord.

Pour les dossiers publics, il s'agit d'une association nationale; mais, excepté M. Gibson qui travaille au bureau d'Ottawa, les autres témoins présents ce soir viennent de Toronto, si on peut considérer Scarborough comme faisant partie de Toronto. Pouvez-vous me dire quelle sorte de . . .

Le président: C'est comme n'importe quoi d'autre au Canada.

M. Hawkes: . . . chambre pourrait nous donner un exposé national, mais avec vous tous originaires de cette région? Y a-t-il quelque chose au niveau de la structure? Est-ce une proposition en dollars et en cents? Est-ce plus facile pour vous de venir ici?

M. Calvert: Un certain nombre de sièges sociaux étant situés dans les régions de Toronto et de Montréal, une bonne partie de nos membres du comité de l'éducation viennent des sièges sociaux de la région de Toronto. D'autres parties du pays sont représentées dans le comité. J'ajouterais que tous les éléments d'activité qui doivent être approuvés, et qui passent par le comité de l'éducation, doivent être acceptés par un comité exécutif national, ou conseil d'administration. Il y a donc notre représentation nationale. Évidemment, lorsque des résolutions sont proposées lors de la réunion annuelle, elles sont débattues par les délégués venant de tout le pays.

M. Hawkes: Ainsi, vos témoins connaissent en partie la situation commerciale d'un bout à l'autre du pays . . .

M. Calvert: En effet.

M. Hawkes: . . . par l'intermédiaire de leurs propres firmes?

M. Calvert: Oui, en effet.

M. Temple: M. Hawkes, je peux vous dire que nous avons des bureaux dans chaque province, et que je voyage d'un bout à l'autre du pays trois ou quatre fois par année.

M. Hawkes: Merci beaucoup.

Alors, vous êtes engagé au moins en partie dans des affaires où deux tiers du marché se situent à l'extérieur de la province de l'Ontario, lorsque nous parlons de marché domestique?

M. Buckley: J'ajouterais que l'un des membres de notre comité, qui est d'ailleurs absent, est le président de la Fédération canadienne des associations foyer-école et parents-maîtres (inc.). Nous avons une représentation beaucoup plus vaste que

[*Text*]

• 2105

Mr. Hawkes: One of the things I wanted to say is that your strong thrust toward regional councils that work more closely with educational groups, and labour, I would assume, is one that we were told, off the record, in the United States, seems to be paying off best for them, that local labour market needs are best solved by local labour market groups. There is in the United States of America and in Canada resistance to mobility, and to plan on the basis of a national perspective of manpower needs is maybe not the best way to go. People may get the training but they are reluctant to move. Certainly this committee has picked up that kind of testimony in the Maritimes region. There is a surplus there and a shortage, there was a shortage, in western Canada—part of the budget.

You mentioned to M. McDermid that you felt a local chamber working with those kinds of groups could predict local manpower needs. My first question is probably partly tongue in cheek, but do you think that situation would apply in Calgary today, that in Calgary it would be possible for the local chamber to predict manpower needs so soon after the recent budget?

Could we have that on the record, please?

Mr. J. H. Fox (Canadian Chamber of Commerce, Toronto): I would question very much that they could forecast today with the dynamic situation that is happening. When I was trying to forecast I would try to get out ten years, then closer to five, and I was lucky to be accurate at one. It took a lot of experience and background to come within plus or minus 5 to 10 per cent. I think if you are within that range, plus or minus 10 per cent of your forecast, you are doing extremely well. Otherwise it can be an accident if you come right on.

Mr. Buckley: I might say that I just came back from an economic conference in San Francisco. The hedging on the bets there was incredible. They were prepared to go six months to eighteen months, but with the whereases and other things being equal, "always" going there.

Mr. Hawkes: There is a relatively recent phenomenon, in parts of the west at least, certainly in my city, Calgary. I would call it buyer resistance, because of the series of events. There is a growing buyer resistance to products that emanate from the central part of the country, and Ontario specifically. As a riding politician, when you walk around people are talking that way. I am wondering if you have evidence within your own firms, concrete evidence of buyer resistance to products coming from this part of the country, recent?

Mr. Calvert: From east to west?

Mr. Buckley: From east to west.

Mr. Hawkes: Specifically from Ontario.

[*Translation*]

celle que vous voyez ici. Nous on est simplement là, un peu par hasard.

M. Hawkes: Un des points que j'aimerais souligner est la forte tendance vers une collaboration plus étroite des conseils régionaux avec les groupes éducatifs et les milieux du travail je suppose, lequel se révèle aux États-Unis, d'après des sources confidentielles, avoir les meilleurs résultats dans leur cas, les besoins en main-d'œuvre. Il existe aux États-Unis d'Amérique et au Canada un certain refus de mobilité; et, une planification en fonction des perspectives nationales de besoins en main-d'œuvre ne constitue peut-être pas la meilleure tactique. Certaines personnes, une fois formées, ne voudront peut-être pas déménager. Certes, le comité a recueilli ce genre de témoignage dans la région des Maritimes. Il y a un surplus dans cette région, et une pénurie dans l'ouest du Canada.

Vous avez fait remarquer à M. McDermid qu'à votre avis, des chambres locales travaillant avec ce type de groupes pourraient prédire les besoins locaux en main-d'œuvre. Ma première question est peut-être un peu pince-sans-rire, mais pensez-vous que cette situation pourrait s'appliquer à Calgary aujourd'hui, qu'à Calgary la chambre locale serait en mesure de prédire les besoins en main-d'œuvre aussi rapidement après le récent budget?

Peut-on l'avoir officiellement, s'il vous plaît?

M. J. H. Fox (Chambre de Commerce du Canada, Toronto): Je doute fort que l'on puisse faire des prédictions aujourd'hui, car les choses évoluent de façon très rapide. Lorsque je fais des prévisions, j'essaie d'anticiper pour dix ans, puis pour cinq, et enfin je suis content d'atteindre un an. Il a fallu beaucoup d'expérience et d'antécédents pour obtenir une précision de plus ou moins 5 à 10 pour cent. Je crois que, dans cette fourchette, à savoir plus ou moins 10 pour cent de précision pour vos prévisions, le résultat peut être considéré comme valable. Sinon, il peut s'agir d'un accident lorsque vous tombez juste.

M. Buckley: Je reviens d'une conférence sur l'économie à San Francisco. On s'y risquait dans des paris incroyables. Ils s'étaient préparés pour six à dix-huit mois, mais avec les «attendu que» et d'autres hypothèses, le «toujours» s'est imposé.

M. Hawkes: Il y a un phénomène relativement récent, au moins dans certaines parties de l'ouest, et certainement dans ma ville, Calgary. Je l'appellerais reticence de l'acheteur, en raison de la série d'événements. On note une réticence croissante de l'acheteur vis-à-vis des produits provenant de la partie centrale du pays, et particulièrement de l'Ontario. Lorsque je me promène dans mon comté, c'est ce que j'entends dire par les gens. J'aimerais savoir si, dans vos propres entreprises, vous avez constaté des faits attestant cette réticence de l'acheteur devant des produits originaires de cette région du Canada, et ce récemment?

M. Calvert: D'est en ouest?

M. Buckley: D'est en ouest.

M. Hawkes: Particulièrement de l'Ontario.

[*Texte*]

Mr. Buckley: Having worked and spent a lot of time in Vancouver, in Quebec, in Ontario, and in Winnipeg, yes, I think there is a fringe that are saying that, but I do not think the hard core. The hard core are interested in good value, good quality, things that will meet their needs.

Mr. Hawkes: I would say this is very recent but a growing thing that you might be alerted to and might want to check with your chamber contacts, because it is part of what seems to be happening out there. There is a strong resistance.

Mr. Buckley: I would like to go back to your point on mobility, which we were talking about at dinner before we came here. I think you have to recognize that now just over 50 per cent of working people are couples working, and it is moving up to 70, the forecast is 70. This is causing a severe problem in mobility. You move one person but the other ain't going to move.

Mr. Hawkes: So as employers you are noticing increased resistance to mobility, even within your firm.

Mr. Buckley: Right, which makes the local forecasting of needs even more intense.

Mr. Hawkes: I would like to ask you a whole lot of questions but the last one I will ask is, has your education committee examined the new Constitution Act? If you have, do you see potential implications for interference in current practices for meeting your manpower needs? If you do, could you identify those for me?

• 2110

Mr. Buckley: The answer to the first question is no, which says no to . . .

Mr. Hawkes: All the rest.

Mr. Buckley: But there is a committee of the chamber that has been looking at the constitutional problem.

Mr. D. J. Gibson (General Manager, Government Relations, Canadian Chamber of Commerce): Jim, we are concerned with the question of mobility. We will be meeting with the Joint Committee on the Constitution Wednesday afternoon. You will find the whole chamber story at that time. But indeed we are concerned with the whole question of mobility and a number of other factors.

Mr. Hawkes: More than mobility. As you look at that new Charter of Rights there are other parts of that charter that are of concern to you, in the sense that they will in fact impact on the way you do business, the way you meet your manpower needs, and you are going to testify to that effect before the committee?

Mr. Gibson: We have not addressed ourselves to that in a per se fashion, but we have expressed some concern with the question of mobility and the question of other barriers, too, in terms of capital and labour and so on across the country.

[*Traduction*]

M. Buckley: Ayant travaillé et passé beaucoup de temps à Vancouver, au Québec, en Ontario, ainsi qu'à Winnipeg, je crois qu'effectivement une minorité de la population parle ainsi, mais elle ne représente pas le noyau de la société. Les choses qui intéressent les membres de ce dernier groupe sont la valeur, la qualité, etc., autrement dit les produits qui répondront le mieux à leurs besoins.

M. Hawkes: Je dirais qu'il s'agit d'un phénomène très récent, mais en pleine évolution, dont il faudra tenir compte et parler avec les membres de votre chambre. En effet, et cela ne semble faire aucun doute, on constate une forte réticence.

M. Buckley: J'aimerais revenir à votre question de mobilité, dont nous avons parlé au déjeuner avant de venir ici. Je crois que vous admettrez qu'actuellement plus de 50 p. 100 des gens qui travaillent sont des couples, et qu'on se dirige vers 70 p. 100 d'après les prévisions. Ce phénomène suscite un grave problème au niveau de la mobilité. Souvent, l'un des membres du couple peut se déplacer, l'autre non.

M. Hawkes: Ainsi, en tant qu'employeur, vous observez une réticence accrue à l'égard de la mobilité, même au sein de votre entreprise.

M. Buckley: C'est exact, et cela rend encore plus intenses les prévisions en besoins locaux.

M. Hawkes: J'aimerais vous poser un tas d'autres questions, mais la dernière chose que je vous demanderai: votre comité de l'éducation a-t-il examiné le nouvel Acte constitutionnel? Si c'est le cas, voyez-vous des répercussions possibles suite à l'interférence dans les pratiques actuelles pour répondre à vos besoins en main-d'œuvre? S'il en est ainsi, pourriez-vous m'en dire la nature?

M. Buckley: La réponse à la première question est non, ce qui veut dire non à . . .

M. Hawkes: Tout le reste.

M. Buckley: Mais, un comité de la Chambre a étudié le problème constitutionnel.

M. D. J. Gibson (directeur général, relations avec les gouvernements, Chambre de Commerce du Canada): Jim, nous sommes préoccupés par la question de la mobilité. Nous rencontrerons le Comité conjoint de la Constitution, mercredi après-midi. Vous saurez à ce moment tout ce qui a été dit à la Chambre. Mais, en fait, nous nous préoccupons de toute la question de la mobilité et d'un certain nombre d'autres facteurs.

M. Hawkes: Plus que de mobilité. Lorsque vous examinez cette nouvelle charte des droits, il y a d'autres parties qui peuvent vous intéresser, du fait qu'elles pourraient avoir des effets sur vos méthodes commerciales, la façon dont vous répondez aux besoins en main-d'œuvre, et, allez-vous témoigner dans ce sens devant le comité?

M. Gibson: Nous ne nous sommes pas adressés à lui comme tel, mais avons plutôt exprimé nos préoccupations en ce qui concerne la question de la mobilité, ainsi que celle relative à d'autres barrières, par exemple au niveau des capitaux, de la main-d'œuvre, etc., à l'étendue de tout le pays.

[*Text*]

Mr. Hawkes: All right. I thank you for coming.

I have one last comment. You are right. Even this committee looking at manpower needs in the eighties has had trouble getting business witnesses to appear before it. I think that was one of your early comments, that business people seem more reluctant to testify before Parliament. I would urge you to consider continuing the practice you are engaged in tonight in taking advantage of those opportunities because . . .

An hon. Member: Hear, hear!

Mr. Hawkes: . . . there is input that we need.

The Chairman: David Orlikow.

Mr. Orlikow: I have looked at the questionnaire which was prepared by your Winnipeg chamber, partly because it is near the beginning of your brief and partly because I am a member from Winnipeg, and it seems to me that you really have not addressed the questions which are answered in your questionnaire. The survey that the Winnipeg chamber conducted to me seems to confirm virtually all the briefs that we have had up to now, which is that there is a growing shortage of skilled people, and the answers that your members give indicate that.

They say, if I read it correctly, that there is a shortage of skilled people, that the present programs of training—by which I assume they mean both the training done by the companies themselves and the trained people they can get from the community, from our community colleges and technical colleges and universities—there are not enough of those, that on-the-job training would benefit their companies, but it does not answer the question of how, how we are going to get more skilled people.

Then you go on to say that it should be done on a local basis. Most of us would agree that there has been too much direction from the centre, but in many parts of the country the local community is not suffering the kinds of shortages which have been suffered by provinces like Saskatchewan and Alberta, and probably British Columbia. Yet if it is all left to the local communities, we are not going to get that movement, not get trained people in the areas which do not have shortages able to move, if we have trained people. It seems to me that you have not addressed the problem of how we get trained people at all.

Mr. Buckley: I will give you a two-part answer to that. I think in the first place that with that questionnaire, if you asked it of anyone you would get the same answer, because everybody would like to hire somebody that is totally ready to do the job. Everybody wants somebody that is experienced. I do not care what level of management you deal with, that is what they want, and nobody wants to pay the price of the training. But well managed businesses say we are sorry, but you are not going to get that. We are going to give you the best raw material with some basic training and your job as a manager is to bring them along to the level you need.

• 2115

I would suggest that that applies to any organization. Whether you are talking business, your secretary, your parlia-

[*Translation*]

M. Hawkes: Très bien. Je vous remercie d'être venu.

Une dernière remarque. Vous avez raison. Même ce comité, qui étudiait les besoins en main-d'œuvre dans les années 80, a eu de la difficulté à faire témoigner des responsables du milieu des affaires. Je crois que l'une de vos premières remarques était que le milieu des affaires semblait manifester de la réticence à témoigner devant le Parlement. Je vous engage vivement à poursuivre ce dans quoi vous vous êtes engagé ce soir, en profitant de ces occasions, parce que . . .

Une voix: Écoutez, écoutez!

M. Hawkes: . . . c'est d'un apport dont nous avons besoin.

Le président: David Orlikow.

M. Orlikow: J'ai examiné le questionnaire préparé par votre Chambre de Winnipeg, d'une part, parce qu'il figure au début de votre exposé, et, d'autre part, parce que je viens de Winnipeg, et enfin il me semble que vous n'avez pas vraiment abordé les questions auxquelles on a répondu dans votre questionnaire. Il me semble que l'étude conduite par la Chambre de Winnipeg confirme pratiquement tous les exposés que nous avons eus jusqu'ici, c'est-à-dire qu'il y a pénurie croissante de spécialistes, et les réponses de vos membres le confirment.

Ils disent, si j'ai bien lu, qu'il y a pénurie de spécialistes, que les programmes actuels de formation—et, je suppose qu'il s'agit aussi bien de la formation par les compagnies elles-mêmes que de celle assumée par la collectivité, notamment dans les collèges communautaires ou techniques et dans les universités—sont insuffisants, que la formation-maison serait profitable à leurs compagnies; mais, on n'y répond pas à la question quant à savoir comment nous aurons plus de personnel spécialisé.

Puis, vous poursuivez en disant que cela devrait être accompli au niveau local. La plupart d'entre nous seraient d'accord pour dire qu'il y a trop de dirigisme venant du centre; mais, dans beaucoup de régions du pays, la collectivité locale ne souffre pas du type de pénurie qu'ont connue des provinces comme la Saskatchewan, l'Alberta, et probablement la Colombie-Britannique. Cependant, si tout est laissé aux collectivités locales, nous ne connaîtrons pas ce mouvement; les spécialistes de régions sans pénurie ne déménageront pas ailleurs, si spécialistes il y a. Il m'apparaît que vous n'avez pas abordé le problème de la façon dont on trouve des spécialistes tout court.

M. Buckley: Ma réponse sera double. D'abord, je pense qu'avec ce questionnaire, chacun sera d'accord pour dire qu'il engagerait immédiatement toute personne déjà formée et prête à faire le travail. Tout le monde recherche des gens expérimentés. Je ne me soucie pas du niveau de gestion considéré, c'est-à-dire de ce qu'ils veulent, et personne ne veut payer le prix de la formation. Mais, dans les compagnies bien administrées, on dit que c'est regrettable, mais que vous ne l'aurez pas. Nous allons vous donner le meilleur «matériau» brut, avec un peu de formation de base, votre travail comme gestionnaire consistant à l'amener au niveau requis.

Cela devrait s'appliquer à toute organisation. Qu'il s'agisse du milieu des affaires, de votre secrétaire, de vos assistants

[*Texte*]

mentary assistants, you all want the best. You always want somebody else to do it for you, but you had better do it yourself.

Mr. Orlikow: Fine, but the point is that in many of the newer fields, in manufacturing, in the oil industry and in the high technology industry, they need skilled people now, not two or three years down the line. They do not have the time to train them. We have to look for ways of getting skilled people in fairly large numbers into place in a relatively short period of time. My question to you is, if the present system has not worked, what is your alternative?

Let me just briefly indicate something to you. The Canadian Labour Congress, when it appeared before us some months ago, proposed that we follow the European example of a program of a levy grant system. In other words, employers would pay a levy, would pay a tax, all employers, or all employers with more than a certain number of employees, and then those who were willing to co-operate in training programs would be compensated. In that way the good employer would not suffer at the expense of the bad employer who was just willing to go out and steal from somebody else. Maybe that does not meet your ideas but it is at least a concrete proposal we can think about.

Mr. Buckley: We have considered that and we think that that is a very inefficient way to provide the needs.

Mr. Orlikow: What is a more efficient way? That will be my last question.

Mr. Buckley: If there is a vacuum it gets filled, and it gets filled very quickly, either by innovation . . . I think, George, you can probably talk about the training methods during the war. During World War II there was a great need to train people for factories. From the old apprenticeship system that took five or ten years to become a tool maker, how fast did you train them?

Mr. Temple: There are many problems. I might have spoken earlier about the question of apprenticeship. Our chairman has mentioned what went on in Europe during the war. For instance, the British pretty well proved that you could train almost anybody for any activity, any skill, within three months. Now, that is a general statement; it does not mean to say that you can train a tool and die maker or a manager in three months. But the principle is that we have come a long way in the last 20 or 30 years from the point where an apprenticeship was a five-year term, six-year term, seven-year term whether they are still in two-years and three-year terms. When it was a long-term apprenticeship it was largely because a man made his own tools. Nobody makes their own tools now—they do not even keep them sharp. They have somebody else to do these things for them.

The question is, what training is necessary? The apprenticeship plans that exist across the country have not addressed themselves to those problems. The fact is that if the aprentice-

[*Traduction*]

parlementaires, tous veulent ce qu'il y a de mieux. On veut toujours que quelqu'un d'autre fasse le travail, mais soi-même, on l'aurait mieux fait . . .

M. Orlikow: Très bien, mais dans beaucoup des secteurs les plus récents, comme dans le domaine manufacturier, dans l'industrie du pétrole et dans celle à technologie de pointe, on a besoin de personnel spécialisé maintenant, et non dans deux ou trois années. On n'a pas le temps de les former. Nous devons trouver les moyens de recruter des spécialistes, en grand nombre, et à un endroit précis, dans un temps relativement court. Ma question est la suivante: Si le système actuel n'a pas réussi, quelle est la solution?

Je vais vous donner brièvement certaines indications. Le Congrès du travail du Canada, lorsqu'il a témoigné devant nous il y a quelques mois, a proposé que nous suivions l'exemple européen de programme sous forme de système de contributions. En d'autres mots, les employeurs paieraient une contribution, un impôt; il s'agirait de tous les employeurs, ou de tous ceux employant un nombre minimum de personnes; les employeurs qui auraient participé obtiendraient ultérieurement une compensation financière à des programmes de formation. De cette façon, le bon employeur ne paierait pas pour le mauvais qui fait du recrutement en volant le personnel des autres. Vous ne pensez peut-être pas de cette façon, mais il s'agit au moins d'une proposition concrète que nous pourrions envisager.

M. Buckley: Nous y avons songé, et sommes d'avis qu'il s'agit là d'un moyen peu efficace pour répondre aux besoins.

M. Orlikow: Quel serait un moyen plus efficace? Voilà ma dernière question.

M. Buckley: Lorsqu'il y a un vide, il se remplit, et il se remplit très rapidement, soit par innovation . . . George, vous pourriez probablement parler des méthodes de formation pendant la guerre. Pendant la deuxième Guerre mondiale, il existait un grand besoin de formation de personnel pour les usines. Combien de temps vous fallait-il pour les former, si on le compare à l'ancien système d'apprentissage de cinq ou dix ans pour devenir un spécialiste en machines-outils?

M. Temple: Il y a beaucoup de problèmes. J'aurais pu parler plus tôt de la question de l'apprentissage. Notre président a mentionné ce qui s'était passé en Europe pendant la guerre. Par exemple, les Britanniques ont bien prouvé qu'il est possible de former pratiquement n'importe qui pour n'importe quel travail ou spécialisation, en l'espace de trois mois. Mais, il s'agit là d'une affirmation générale; cela ne signifie pas nécessairement que vous pouvez former un spécialiste en machine-outil ou un gestionnaire en trois mois. Il faut dire que les 20 ou 30 dernières années, nous sommes passés d'une durée d'apprentissage de sept années, à six, puis à cinq, pour aboutir à ce qui semble actuellement deux ou trois ans. Dans le cas d'un apprentissage à long terme, le spécialiste fabriquait le plus souvent ses propres outils. Aujourd'hui, plus personne ne fabrique ses propres outils; on n'a même plus besoin de les aiguiser. D'autres spécialistes se chargent de ces opérations.

La question est la suivante: quel type de formation faut-il? Dans les divers modes d'apprentissage que l'on retrouve au Canada, on ne s'est pas attaqué à ces problèmes. Il est un fait

[*Text*]

ship programs that exist were revised on the basis of actual needs we could probably be training three or four times as many people.

On the other hand, when it comes to Canada's expansion, of you talk in terms of what might go in Alberta, for instance, when they are building a pipeline and a couple of heavy tar sands oil plants, you are going to have about 11,000 men on the pipeline and 7,000 men at each of the refinery construction sites. You are talking there of approximately 25,000 people who are not in this country at the present time and not trained. I do not have an answer to that question and I do not know anybody who has.

• 2120

Mr. Orlikow: But you say they can be trained in three months.

Mr. Temple: If there were training done on a local basis, on the basis of what the local people foresaw or foresee, there is the opportunity that a basic training program would be got into the schools which is not there at the present time.

Mr. Orlikow: It seems to me you have again made two contradictory statements. On the one hand, you said a couple of minutes ago that you do not need the long apprenticeship training, you could train people in three months, and then you turn around and suggest that because we are going to have 25,000 jobs in Alberta we are probably going to have to import people. Now, you cannot have it both ways. If you can train people in three months, why should you have to import people?

Mr. Temple: What I am saying is that you can train people in a shorter time than is presently projected, and if the training programs were put in place, as they would be if they were developed on a local basis because the local people would realize what was actually required in terms of specific skills, you would do a much faster training job and include larger numbers of people. But, as I said, I cannot answer the larger question of where we are going to get 25,000 workers from for the developments in Alberta.

The fact is that in our school system, whether it is at the secondary school, the vocational school or even in the community colleges and universities, we need more attention paid by educators to the actual requirements of the economy. This is not considered at the present time. Unfortunately, there are very few educators, even as teachers or as guidance counsellors, who have had very much experience in business. There is little or no contact, little or no co-ordination, between the needs of one and the possible products of the other.

The Chairman: It is my intention to ask some very short, crisp questions, and if you can keep your answers short, too, we will get on very quickly.

Could you tell us, or maybe Mr. Gibson could table with us, the number of local industry-education councils that have been formed as a result of your resolution of September 1979, and where they are located? I would like to put that in as a

[*Translation*]

que si l'on revoyait les programmes d'apprentissage existants, en fonction des besoins réels, il serait probablement possible de former trois ou quatre fois autant de spécialistes.

D'un autre côté, lorsqu'on parle de l'expansion canadienne, par exemple si on examine ce qui se passe en Alberta, où on construit un pipe-line et deux usines de transformation des sables bitumineux, il est question d'environ 11,000 travailleurs pour le pipe-line et de 7,000 pour chacune des deux usines. Cela fait en tout environ 25,000 personnes que l'on ne trouve pas actuellement au pays, ou qui ne sont pas formées. Je n'ai aucune réponse à cette question, et ne connais personne qui puisse y répondre.

M. Orlikow: Mais, vous dites qu'ils peuvent être formés en trois mois.

M. Temple: S'il y avait des programmes de formation à l'échelle locale, selon les besoins prévus ou prévisibles de la population locale, il a de fortes chances qu'un programme de formation de base soit introduit dans les écoles, ce qui n'est pas le cas actuellement.

M. Orlikow: Il me semble que vous avez à nouveau fait deux déclarations contradictoires, D'un côté, vous avez affirmé il y a quelques minutes qu'un long apprentissage n'est pas nécessaire, que vous pouvez former des spécialistes en trois mois, puis vous dites tout le contraire en affirmant qu'avec 25,000 emplois en Alberta, il faudra probablement faire venir du personnel de l'étranger. Cela est contradictoire. Si vous pouvez former des gens en trois mois, pourquoi faudrait-il faire venir du personnel de l'étranger?

M. Temple: Ce que je suis en train de dire c'est que si vous pouvez former du personnel dans un temps plus court que celui qui est actuellement prévu, et si les programmes de formation étaient appliqués comme ils le seraient à l'échelle locale, car à ces niveaux on connaît les besoins réels en spécialistes, alors le travail de formation serait beaucoup plus rapide et inclurait un nombre beaucoup plus grand de personnes. Mais, comme je l'ai dit, je ne peux répondre à la question plus large quant à savoir où nous allons chercher les 25,000 travailleurs dont a besoin l'Alberta.

Le fait est que dans notre système scolaire, qu'il s'agisse d'écoles secondaires, d'écoles de métiers ou même de collèges communautaires et d'universités, les enseignants doivent davantage tenir compte des besoins réels de l'économie. Cela n'est pas le cas actuellement. Malheureusement, très peu d'enseignants ou de conseillers pédagogiques ont de l'expérience dans le monde des affaires. Il n'y a que peu ou pas du tout de contact, peu ou pas du tout de coordination, entre les besoins de l'un et les résultats possibles de l'autre.

Le président: J'ai l'intention de poser encore quelques questions très concises, et, si dans vos réponses, vous pouviez être bref, vous aussi, on en finira assez rapidement.

Pourriez-vous nous dire—ou peut-être M. Gibson pourrait-il en discuter avec nous—quel est le nombre de conseils locaux industrie-enseignement qui ont été créés suite à votre résolution de septembre 1979, et où ils sont situés? J'aimerais insérer

[*Texte*]

footnote to your brief. Could that information be sent to us, the number of those councils established and where they are? Fine.

On page 3 of your brief, in the Winnipeg questionnaire, in answer to the question of whether your company has an on-the-job training program, 71 per cent answered yes in Winnipeg. The CMA was before us in Winnipeg when we were there, as a witness, and they were also before us here in Ottawa, and they said that fewer than 20 per cent of their members did any training on the job. This seems to be in stark contradiction to the experience of the Chamber of Commerce in Winnipeg. I am wondering what definition they used for on-the-job training program. Do you happen to know that?

Mr. Buckley: We would not have details but I can suggest a reason for the difference between CMA and what you would get out of the Winnipeg chamber. The Winnipeg chamber would include a great number of service industries rather than just the CMA. The CMA would be a very small proportion of the . . .

Mr. Calvert: Manufacturers only.

Mr. Buckley: . . . total membership there. I would suggest that there tends to be a higher level of training programs—how you define them is difficult—but probably in the service industries there is a higher level of training programs than there is in manufacturing.

The Chairman: That seems to be the result of the questionnaire, but that surprises me. It would seem to me that probably training was as much required or more required in industry, where some of those skills—somebody referred to tool and die makers, machinists, welders, et cetera, et cetera—would be in great demand. In any case, I would like to get to the bottom of that variance.

The answers to the sixth question kind of amaze me as well. If no other job training is available, is the reason lack of company funds? Twenty per cent said lack of company funds. As far as the Chamber of Commerce is concerned, do you consider training of personnel as a cost of doing business?

• 2125

Mr. Buckley: Absolutely.

The Chairman: I see that 7 per cent said that lack of government funds was a reason. If it is a cost of doing business, should government funds be involved at all? This follows up on Mr. Marceau's question earlier.

Mr. Buckley: Our basis is saying that government funds should be devoted to basic education and to giving people basic skills that then business can take as raw material and apply their own training to. I would suggest that in a great number of businesses, if there is a bottom line problem or a short-term problem, the first thing that people look at is the training program. You may cut the expense of that for a short time to solve your bottom line problem, but long term it is not going to, obviously.

[*Traduction*]

ces données sous forme de note en bas de page dans votre exposé. Pourrions-nous avoir ces renseignements, soit le nombre de conseils formés et leurs adresses? Très bien.

A la page 3 de votre exposé, dans le questionnaire de Winnipeg, en réponse à la question de savoir si votre compagnie possède un programme de formation-maison, 71 p. 100 ont répondu oui à Winnipeg. L'AMC a témoigné à Winnipeg devant notre comité, ainsi qu'à Ottawa, et, d'après eux, moins de 20 p. 100 de leurs membres ont reçu une formation à leur travail. Cela semble très nettement en contradiction avec l'expérience de la Chambre de commerce à Winnipeg. Je me demande comment a été défini un «programme de formation-maison». Est-ce que par hasard vous savez cela?

M. Buckley: Nous n'avons pas de détails, mais je peux suggérer une raison pour expliquer la différence entre l'AMC et ce que vous obtiendriez de la Chambre de Winnipeg. Celle-ci inclurait un grand nombre d'industries de services, et pas seulement l'AMC. L'AMC constituerait une très faible proportion du . . .

M. Calvert: Seulement des entreprises manufacturières.

M. Buckley: . . . total de membres là-bas. On pourrait dire qu'il tend à y avoir davantage de programmes de formation—il serait assez difficile de les définir—mais, on retrouve probablement dans les industries de services un plus grand nombre de programmes de formation que dans le secteur manufacturier.

Le président: C'est ce que semble révéler le questionnaire, à ma grande surprise d'ailleurs. Il me semble que la formation devrait être au moins autant en demande dans l'industrie où il faut des spécialistes—quelqu'un a parlé d'experts en machines-outils, de machinistes, de soudeurs, etc. En tout cas, j'aimerais connaître la base de cette variance.

Les réponses à la sixième question m'ont également étonné. S'il n'y a pas d'autres programmes de formation-maison, cela est-il dû à un manque de fonds chez la compagnie? Vingt pour cent ont répondu un manque de fonds chez la compagnie. En ce qui concerne la Chambre de commerce, considérez-vous la formation de personnel comme une dépense faisant partie du budget de l'entreprise?

M. Buckley: Absolument.

Le président: Je constate que 7 p. 100 donnent comme raison le manque de fonds gouvernementaux. S'il s'agit d'une dépense inhérente à l'activité industrielle et commerciale, devrait-on même parler de fonds gouvernementaux? Cela fait suite à la question posée précédemment par M. Marceau.

M. Buckley: Nous disons fondamentalement que les fonds gouvernementaux devraient être consacrés à l'enseignement de base, et à donner aux citoyens un embryon de formation spécialisée, que l'entreprise pourra ensuite mettre à profit en ajoutant à ces éléments de base son propre programme de formation. Je proposerais que, dans un grand nombre d'entreprises, s'il y a un problème de base ou un problème jà court terme, le premier secteur à examiner soit le programme de formation. Vous pouvez couper cette dépense pendant une

[*Text*]

The Chairman: I appreciate that comment because more and more businesses are finding that to be the case.

Finally, you say you support training on the job. Do you also support co-operative education efforts such as we find at the University of Waterloo, Ryerson, the University of Sherbrooke?

Mr. Buckley: Absolutely. This is a tremendous program that they have going there.

The Chairman: Do you know if your members are willing to co-operate with educational institutions in providing spaces for students while they are taking those co-operative programs? We have had many community colleges and technical schools and so on before us as witnesses, and the reasons they gave from time to time for not having co-operative education is that that they cannot find enough businesses to co-operate with them in putting these on. In other words, if you are going to have a co-operative program where people will spend so much time in the institution and so much time on the job, you have to have a number of businesses co-operating with the institution, whether it is a local college or whatever.

Mr. L. H. Scheirer (President and Chief Executive Officer, McGraw-Hill, Ryerson Ltd.): Mr. Chairman, I am Lloyd Scheirer. In our firm we employ two students from the University of Waterloo on their exchange program. They work with us for half a year and they go back to the University of Waterloo for half a year. We have had this program working with the University of Waterloo for the past four years. We also employ two students from the Scarborough Board of Education—Scarborough is in Toronto, incidentally—in a local exchange program within the community. So it is going on in our firm, and I know other businesses support the University of Waterloo's program and their local boards of education in this regard.

Mr. Fox: I would like to confirm my colleague's statement. In the firm I was associated with we had eight men sponsored with Waterloo on a co-operative basis, rotated on the semesters. In addition they worked on the evening courses in the high schools of Leaside and of Scarborough on Grade 10, 11 and 12 programs, encouraging the people to go on to higher education.

Mr. Chairman, I think I have a partial answer to the discrepancy between the CMA in Winnipeg and the chamber. The chamber will have a lot of people reporting on such as draftsmen, surveyors, technologists in hospitals, dental assistants and people of that kind, whereas the manufacturer would be strictly on a manufacturing basis. There will be a wide discrepancy as far as they are concerned.

The Chairman: I want to thank the chamber for coming here this evening. It may be that our research staff will want to follow up with you, may want to telephone Mr. Gibson to

[*Translation*]

courte période pour résoudre votre problème de base, mais, à long terme ce n'est évidemment pas une solution.

Le président: Je trouve cette remarque intéressante, parce que c'est le cas de plus en plus d'entreprises.

Finalement, vous déclarez être en faveur de la formation au travail. Êtes-vous également en faveur d'un enseignement coopératif, comme celui pratiqué à l'Université de Waterloo, chez Ryerson, ou à l'Université de Sherbrooke?

M. Buckley: Absolument. C'est un formidable programme qu'ils ont mis en route à ces endroits.

Le président: Savez-vous si vos membres veulent coopérer avec les établissements d'enseignement, en accordant des places aux étudiants qui sont engagés dans ces programmes conjoints? Beaucoup de collèges communautaires, écoles techniques, etc., ont témoigné devant le présent comité, et les raisons qu'ils ont parfois donné pour l'absence chez eux de tout enseignement coopératif, sont qu'ils étaient dans l'impossibilité de trouver assez d'entreprises prêtes à la collaboration pour ce genre de programme. En d'autres termes, dans un programme coopératif où les gens passeront autant de temps à l'établissement d'enseignement qu'au travail, il faut qu'un certain nombre d'entreprises collaborent avec l'établissement, qu'il s'agisse d'un collège local ou autre.

M. L. H. Scheirer (président et directeur général de McGraw-Hill, Ryerson Ltée): Monsieur le président, mon nom est Lloyd Scheirer. Dans notre firme, nous employons deux étudiants de l'université de Waterloo dans le cadre d'un programme d'échange. Ils travaillent chez nous pendant la moitié de l'année, et retournent durant l'autre moitié à l'université de Waterloo. Ce programme, avec l'université de Waterloo, fonctionne depuis déjà quatre années. Nous employons également deux étudiants de la Commission scolaire de Scarborough—je vous signale que Scarborough est à Toronto—dans le cadre d'un programme d'échanges au sein de la collectivité locale. Le programme se poursuit dans cette entreprise, et je sais que d'autres firmes appuient à ce point de vue le programme de l'université de Waterloo ainsi que les commissions scolaires locales.

M. Fox: J'aimerais confirmer l'affirmation de mon collègue. La firme à laquelle j'étais associé comptait huit personnes parrainées par Waterloo pour un programme coopératif, avec rotation semestrielle. De plus, la même firme participait aux cours du soir dans les écoles secondaires de Leaside et Scarborough, dans les classes de 10e, 11e et 12e, et encourageait les étudiants à poursuivre leurs études.

Monsieur le président, je pense que je peux partiellement expliquer la divergence entre l'AMC à Winnipeg et la chambre. La chambre est associée à des personnes d'origines très diverses, comme des dessinateurs, des arpenteurs, des techniciens d'hôpitaux ou de cabinets dentaires, etc., alors que l'entreprise manufacturière se limite strictement au domaine manufacturier. Il y a donc divergence très grande entre les deux.

Le président: Je remercie la chambre d'être venue ici ce soir. Il se peut que notre personnel de recherches tienne à relancer l'étude avec vous, ou à téléphoner à M. Gibson pour clarifier

[*Texte*]

get clarification of some points in your brief. I would also encourage you, if you have further points to make with us, not to hesitate to do that. It will be a while yet before we make our report and we would be glad to have any further views you have by writing or by telephone or whatever. So thank you very much for coming down from Toronto.

• 2130

Mr. Buckley: We appreciate the hearing. Could we ask one question?

The Chairman: Yes.

Mr. Buckley: There was a deadline for your report. Is that still in effect?

The Chairman: We have been advised by letter—it has not been confirmed by the House—that we will be given an extension. It is not the extension that the committee had decided to ask for but we are going to try to meet that extension. If we cannot meet that we may ask for another one. Certainly there is agreement that we should get an extension for another three months, but it has not been confirmed by the House yet.

Mr. Buckley: Well, we do appreciate your hearing.

The Chairman: Thank you.

I will now call on Dr. Peter Findlay, from the School of Social Work, Carleton University. He has with him Ms. Patti Schom-Moffatt, Mr. Allan Moscovitch and Ms. Cynthia Telfer. I would ask Dr. Findlay to provide us with his remarks. Do you have anything written, Dr. Findlay, any printed brief?

Professor Peter Findlay (School of Social Work, Carleton University): No, I do not.

The Chairman: It is not necessary.

Professor Findlay: No, I understand that. We do have a written statement but it is not sufficiently advanced that we want to leave it with you yet.

The Chairman: Fine.

Professor Findlay: I would like to speak from it and then provide it to your executive director or clerk or whatever afterwards, if that suits your purposes.

The Chairman: Fine. All right, you may proceed.

Professor Findlay: Maybe I could start with a little bit of an introduction about myself and the others who are with me, just to orient members of the committee as to why we are here.

First of all, myself. For the record, I should say I am not a doctor, nor is Professor Moscovitch beside me, nor Ms. Schom-Moffatt either, for that matter.

The Chairman: The clerk of the committee gave you a promotion, or somebody, the executive director.

Professor Findlay: Yes, that is right. It may not matter too much here but those things seem to be important . . .

[*Traduction*]

certains points dans votre exposé. Je vous encourage aussi, dans le cas où vous auriez d'autres points à discuter avec nous, de ne pas hésiter à le faire. Nous ne rédigerons notre rapport final que plus tard, et serions heureux si vous pouviez nous communiquer toute information ultérieure, par écrit, par téléphone, ou autre. Merci d'être venu de Toronto.

M. Buckley: Il nous fait plaisir de participer à l'audience. Pourrions-nous poser une question?

Le président: Oui.

M. Buckley: Il y avait une date limite pour la remise de votre rapport. Est-elle toujours en vigueur?

Le président: Nous avons été informé par lettre—cela n'a pas été confirmé par la chambre—que nous pourrions bénéficier d'une prolongation. Ce n'est pas la prolongation que le Comité avait décidé de demander, mais nous essayerons de nous y conformer. Si nous ne pouvons respecter ce délai, nous allons en demander un autre. Il va sans dire que nous nous sommes entendus pour obtenir une autre prolongation de trois mois, mais cela n'a pas encore été confirmé par la chambre.

M. Buckley: De toute façon, il nous fait plaisir de participer à cette audience.

Le président: Merci.

J'aimerais maintenant m'adresser au Dr Peter Findlay, du School of Social Work, de l'université de Carleton. Le Dr Findlay est accompagné de Mme Patti Schom-Moffat, de M. Allan Moscovitch et de Mme Cynthia Telfer. Est-ce que le Dr Findlay aimerait apporter certains commentaires. Avez-vous en main un document écrit, qu'il s'agisse d'un mémoire ou autre chose?

M. Peter Findlay (School of Social Work, université Carleton): Non, je n'ai rien de cela.

Le président: Ce n'est pas nécessaire.

M. Findlay: Non, je comprends cela. Nous avons en notre possession un document, mais il n'est pas suffisamment complet pour que nous vous le laissions maintenant.

Le président: D'accord.

M. Findlay: J'aimerais pourtant m'en inspirer et le remettre par la suite à votre administrateur, greffier, ou autre si cela vous convient.

Le président: D'accord. Vous pouvez commencer.

M. Findlay: J'aimerais, en guise d'introduction, parler de moi-même et des collègues qui m'accompagnent uniquement pour expliquer aux membres du comité les raisons qui nous amènent ici.

D'abord, j'aimerais préciser, à titre d'information, que je ne suis pas docteur, pas plus que le professeur Moscovitch et Mme Schom-Moffatt.

Le président: Le greffier ou l'administrateur du comité vous a donné une promotion.

M. Findlay: D'accord. Cela n'est peut-être pas important ici, mais ces choses semblent avoir de l'importance . . .

[*Text*]

The Chairman: The clerk has you down as Peter Findlay but the green paper has Dr. Findlay.

Professor Findlay: Yes. Well, I have been demoted before.

In any case, I have worked in Saskatchewan for the Medical Care Insurance Commission there, then was co-secretary of the Royal Commission on Bilingualism and Biculturalism and worked for one year for the Department of Manpower on the question of manpower training programs for the disadvantaged. It is out of that background to some extent that I wish to make a submission here.

My colleague, Professor Moscovitch, has done his training in economics at University of Essex and the London School of Economics. He worked for the Treasury Board in the federal government and also in trade union research for two years as a social economist. He teaches with me at the School of Social Work.

Ms. Schom-Moffatt and Ms. Telfer are graduates of our school a year ago and are now independent research people in the field and have been doing some work in this area. They have assisted us in the preparation of what we have to say.

Both Professor Moscovitch and I reach in the field of the history of social welfare and social policy generally, social administration and policy, so we are on the side of the School of Social Work that deals with social welfare policies, income security programs, housing questions, questions of poverty. It is partly from that background that we come up against the problem of the labour market and the problem of employment opportunities which is of concern to your committee. We do not speak for a constituency in a formal sense the way a number of the people who have appeared before you do, but it will be clear, I think, from where we are located what our broad concerns are, primarily in relation to the problems that many members of disadvantaged groups in our society face. That is the perspective that we are going to bring to bear on the problem.

• 2135

Could I say, too, that when we first considered this we expected and hoped to appear a little later on? I was not too clear about your own timetable and therefore we have come a little more quickly than we expected. So that we may speak at a little more general level in our presentation and we will count on you to bring whatever precision you want through the questions afterwards.

I will make a kind of introduction to try to lay out for you how we see the problems and then leave it to my friend Moscovitch to try to provide some of the answers later, and both Ms. Telfer and Ms. Schom-Moffatt are available to answer question that you may want to put.

Mr. Hawkes: Mr. Chairman, on a point of order. There is a possibility that at 9.45 the bells will ring and we will have to go to the House of Commons to vote, and it is 9.35 at this point. I think the witnesses should be alerted to that.

Professor Findlay: Okay. We will speak quickly.

[*Translation*]

Le président: Le greffier vous a inscrit sous le nom de Peter Findlay, mais le document vert porte la mention D[r] Findlay.

M. Findlay: En effet, j'ai déjà été dégradé auparavant.

De toute manière, j'ai travaillé en Saskatchewan pour la Medicare Insurance Commission et ensuite comme secrétaire-adjoint de la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme. J'ai également travaillé un an au ministère de la Main-d'œuvre dans le cadre des programmes de formation de la main-d'œuvre défavorisée. L'exposé que je voudrais faire ici n'est pas vraiment basé sur mes antécédents.

Mon collègue, le professeur Moscovitch, a fait ses études en économie à l'université de Essex et au London School of Economics. Il a travaillé pour le Conseil du Trésor, au gouvernement fédéral, et a fait des recherches sur les syndicats ouvriers pendant deux ans en tant que spécialiste en socio-économie. Il enseigne avec moi au School of Social Work.

M[me] Schom-Moffatt et M[me] Telfer sont des diplômées de notre école depuis un an et sont maintenant des chercheurs indépendants dans le domaine et ont fait certains travaux sur les questions qui nous intéressent. Elles ont participé à la préparation de notre exposé.

Le professeur Moscovitch et moi-même enseignons l'histoire du bien-être social et des politiques sociales. En gros, il s'agit d'administration et de politique sociale et c'est pourquoi nous sommes en faveur de l'école du travail social qui traite des politiques de bien-être social, de programmes de sécurité du revenu, des questions de logement et de pauvreté. C'est surtout à partir de ces antécédents que nous soulevons le problème du marché du travail et celui des possibilités d'emploi qui font partie des préoccupations de votre comité. Nous ne parlons pas au nom d'une circonscription en particulier comme l'on fait un certain nombre de personnes qui se sont adressées à vous précédemment, mais il est clair, je crois, que selon notre point de vue et nos préoccupations générales sont surtout en rapport avec les problèmes que plusieurs membres de groupes défavorisés rencontrent dans notre société. Telle est la perspective que nous voulons donner à notre exposé.

Qu'il me soit également permis de dire que nous aurions préféré présenter notre exposé un peu plus tard. On ne nous avait pas précisé votre calendrier et c'est pourquoi nous faisons notre exposé un peu plus tôt que prévu. Pour cette raison, nous parlerons de façon plus générale dans notre présentation et nous espérons qu'il nous sera possible d'apporter plus de précision par les questions que vous pourrez nous poser par la suite.

Je vais faire une sorte d'introduction pour tenter de vous exposer notre perception des problèmes et je laisserai ensuite la parole à mon collègue, M. Moscovitch, qui tentera à son tour d'apporter certains éclaircissements. Vous pourrez également vous adresser à M[me] Telfer et à M[me] Schom-Moffatt.

M. Hawkes: Monsieur le président, j'invoque le règlement. Il est possible que la cloche sonne à 9 h 45 et que nous ayions à aller à la Chambre des communes pour voter. Il est déjà 9 h 35. Je crois que les témoins devraient être mis au courant.

M. Findlay: D'accord. Nous allons procéder rapidement.

[*Texte*]

Mr. Hawkes: We may have to ask you to come back. Would that be possible if we do not finish?

Professor Findlay: Yes, we are not from Toronto. In fact, we are from the Ottawa Valley. It is quite easy for us to come again if it suits your purposes; or at least with a little notice, I guess, it would be.

The perspective that we take is that we feel the problem that has given rise to your committee's work is a kind of paradox. On the one hand there are perceived shortages in skilled labour, and at the same time there are many thousands of Canadians who are unemployed. The problem is to figure out why this is the case, and secondly, how can we deal with first of all the shortages in skilled labour and secondly the fact that many Canadians find themselves without work.

The traditional approach that we can see has been in some way to try to improve the labour market "efficiency", getting better information about needs, by requiring or encouraging private and public firms to give forecasts, then by steering institutions to do the requisite training, either by facilitating that training or supporting firms to do it, or getting educational institutions to do it, by providing mobility grants to move people to jobs, or even, possibly, in the future, by some kind of voucher system whereby people would be able to pursue their own interests. Basically, this is the concept that is in place now, we think, and to some extent we see it as functioning partly as an alternative to social assistance or other kinds of income support programs.

We feel that the weaknesses in it are well recognized, in many quarters. These weaknesses include the problems of data generation, getting good information, as well as the fundamental uncertainties about forecasting economic and occupational developments; Parenthetically on that note, that appears to be an exceptionally difficult problem. I think the Swedes, among others, have found it very hard to know what is likely to happen, given the pace of technological change, a year away, let alone ten years away. A further difficulty occurs from the cumbersome and dispersed nature of educational institutions, with 10 provincial systems and all of the difficulties that entails.

There are some particular reasons why shortages in skilled labour have not been overcome. It seems to be said they were not anticipated far enough in advance. We feel that that is a problem that could be overcome because we think that training can be done quickly when the need for it is recognized. We think there are well-equipped training institutions; if there are not, they can be developed. We think that the right training, if it is not being provided, could be provided fairly quickly. So those problems do not seem insurmountable. And they are recognized, but they still remain unsolved.

[*Traduction*]

M. Hawkes: Il se peut que nous vous demandions de revenir. Cela serait-il possible dans l'éventualité où vous n'auriez pas terminé?

M. Findlay: Oui, nous ne sommes pas de Toronto. En fait, nous sommes de la vallée de l'Outaouais. Il est relativement simple pour nous de revenir, si besoin est; il faudrait quand même être prévenu un peu à l'avance.

Nous croyons que le problème révélé par les travaux de votre comité est en quelque sorte paradoxal. D'une part, il y a effectivement une pénurie de spécialistes et en même temps, il y a des milliers de Canadiens sans emploi. Il s'agit d'abord de déterminer les raisons de cet état de choses et, en second lieu, de savoir comment résoudre un tel problème, soit, dans un premier temps, la pénurie de spécialistes et, dans un deuxième temps, le fait que plusieurs Canadiens sont sans emploi.

L'approche traditionnelle que nous pouvons observer a été dans une certaine mesure d'essayer d'améliorer «l'efficacité» du marché du travail, d'obtenir de meilleures informations sur les besoins, en encourageant les sociétés privées et publiques à fournir des prévisions et ensuite en stimulant les institutions à offrir la formation appropriée soit en facilitant la formation ou en aidant les sociétés à le faire, soit en faisant faire ces tâches par des institutions d'enseignement et en subventionnant les déplacements pour amener les gens aux lieux de travail ou même, possiblement, dans l'avenir, par une sorte de système de garantie qui permettrait aux gens de poursuivre leurs propres intérêts. Voici, en principe, le système qui est actuellement en place, selon nous, et dans une certaine mesure nous perçevons son fonctionnement partiellement comme une alternative à l'assistance sociale ou d'autres genres de programmes de soutien du revenu.

Nous croyons que les faiblesses de ce système sont bien connues de plusieurs groupes. Ces faiblesses comprennent les problèmes associés à la production de données, à l'obtention d'informations valables ainsi qu'aux incertitudes fondamentales sur la prévision des développements économiques et relatifs à l'emploi. Entre parenthèses, cela semble être un problème assez exceptionnel. Je pense que les Suédois, entre autres, ont trouvé qu'il était très difficile de prévoir ce qui pourrait se produire, compte tenu de la vitesse des changements technologiques, dans l'année qui vient, sans parler de la prochaine décennie. Une autre difficulté provient de la nature encombrante et diffuse des institutions d'enseignement relevant de 10 systèmes provinciaux et de toutes les difficultsé que cela implique.

Il y a certaines raisons particulières qui ont fait que la pénurie de spécialistes n'a pu être comblée. Il semble qu'on ait dit que cela n'a pas été prévu suffisamment à l'avance. Nous croyons que c'est un problème qui pourrait être résolu car nous croyons que la formation peut être faite rapidement lorsque les besoins se font sentir. Nous croyons qu'il existe des institutions de formation bien organisées et, dans le cas contraire, ce genre d'institution peut facilement être mis sur pied. Nous croyons qu'une formation appropriée, si elle n'est pas déjà disponible, pourrait l'être assez rapidement. Ainsi, les problèmes ne semblent pas insurmontables. Les problèmes sont connus de tous, mais personne ne fait rien pour les régler.

[*Text*]

• 2140

A major difficulty, we would think, is to get accurate information from private firms. The reasons for that may be complicated, but nevertheless it is a fundamental, root problem.

The problem becomes more complex when full employment seems to be an unattainable goal. There are a number of jobs which are out there requiring skilled people and there are many workers available, but the ingenuity to bring them together does not seem to be present.

The major reason we see for this is that the skilled jobs that are available are basically inaccessible to the people who are unemployed. These people, in our view, include many women, many of our youth and older people, many handicapped people, many native peoples, many immigrants and many who have educational deficits, including a large group who remain functionally illiterate. These are Canadians who for various reasons are on the margins of the labour market, people who even when there are no shortages of skilled labour or even in times of defined or measured full employment may require assistance and support in overcoming barriers, but who in times of high unemployment, and even despite that the fact there are shortages of skilled labour, require some kind of action even more desperately. The kind of socialization and particularly the institutionalized and "acceptable" discrimination seem to prevent the acquisition of the skills and experience that they need and the jobs that they need.

We feel the labour market does not treat these people fairly. Among other things, it seems to have been more profitable to recruit competitively from among already trained people or to recruit abroad, trained people from abroad. We feel that the protection of the legitimate interests of the Canadian people who suffer as a result of these steps requires an explicit and affirmative public policy action. The perspective required is not simply how to meet the shortages of skilled labour but how to protect the rights of Canadians who do not have employment.

The basic problem here, of course, is the shortfall in employment opportunities. It is our view that Canadians prefer to work if there are decent and rewarding jobs, so the basic solution has to be to increase the available number of jobs. We feel if this is done, to a great extent, employers will be find or train the skilled workers that they need. If that were the case, government's responsibility could be focused on ensuring fairness in the labour market, on ensuring security for those who are unable to work and ensuring that employers provide training opportunities. Broadly speaking, then, we see the orientation of government policy as being towards job creation on the demand side, and on the supply side towards affirmative action which will assist disadvantaged peoples. In this respect, short-term shortages in skilled labour are a separate if related problem from the over-all problem of job opportunities for everyone.

[*Translation*]

Nous croyons qu'une des difficultés principales consiste à obtenir des informations précises de la part des sociétés privées. Les raisons de cela peuvent être complexes, mais, néanmoins, il s'agit là d'un problème fondamental.

Le problème devient encore plus complexe lorsque le plein emploi semble être un objectif inatteignable. Il existe un certain nombre d'emplois qui nécessitent des employés spécialisés et il y a bon nombre de travailleurs disponibles, mais la volonté de pallier le manque de ceux-ci par l'excès de ceux-là ne semble pas exister.

La principale raison de cela est que les emplois spécialisés disponibles sont essentiellement inaccessibles aux gens sans emploi. Ces gens, à notre point de vue, comprennent plusieurs femmes, beaucoup de jeunes et de vieux, bon nombre d'handicapés, des autochtones, des émigrants, des gens dont l'instruction n'est pas suffisante et cela inclut un grand nombre de gens fonctionnellement illettrés. Ces gens sont des Canadiens qui, pour diverses raisons, sont exclus du marché du travail même lorsqu'il n'y a pas de pénurie d'emplois spécialisés ou même à des époques où le plein emploi peut nécessiter aide et soutien pour surmonter les difficultés mais qui, en période de fort chômage, et même en dépit du fait qu'il y a des pénuries de spécialistes, nécessitent encore plus désespérement une certaine forme d'action. Leur type de socialisation, et particulièrement la discrimination institutionnalisée «acceptable»» semblent empêcher l'acquisition d'expertise et d'expérience dont ils auraient besoin et qui sont nécessaires pour les tâches.

Nous croyons que le marché du travail traite ses gens injustement. Entre autres choses, il semble qu'il ait été plus profitable de recruter de façon compétitive chez les gens déjà formés ou de recruter à l'étranger, je parle des gens formés à l'étranger. Nous estimons que la protection des intérêts légitimes du peuple canadien, qui souffre des effets de ces mesures, nécessite une action politique publique précise et explicite. La perspective nécessaire n'est pas qu'une façon de répondre à ces pénuries de travail spécialisé, mais aussi une façon de protéger les droits des Canadiens sans emploi.

Le problème de base ici, évidemment, est la réduction des possibilités d'emploi. Il nous semble que les Canadiens préfèrent travailler si le travail est convenable et bien payé, c'est pourquoi la solution de base doit consister à augmenter le nombre d'emplois disponibles. Nous croyons que si cela est fait, les employeurs devront, dans une large mesure, trouver ou former les employés spécialisés dont ils ont beson. Si tel était le cas, le gouvernemnt pourrait concentrer ses responsabilités de façon à promouvoir la justice sur le marché du travail, ou à assurer la sécurité à ceux qui sont incapables de travailler, et à faire en sorte que les employeurs offrent des possibilités de formation. Dans un sens très large, nous estimons que l'orientation de la politique gouvernementale devrait porter sur la création d'emplois selon la demande et selon l'offre, et sur des actions positives qui aideraient les personnes défavorisées. Dans cet ordre d'idée, les pénuries à court terme d'emplois spécialisés constituent un problème distinct par rapport au problème global des possibilités d'emplois pour tous.

[*Texte*]

For that reason we feel the problem of employment opportunities in the eighties cannot be viewed solely as an economic policy question, but necessarily involves social goals. Overcoming shortages in skilled labour is an immediate issue that can be addressed in several ways, for example through expanded apprenticeship programs, increased industrial training, and closer rapport between educational institutions and employers. Generally speaking, the initiatives and programming here, in our view, should be lodged in the private sector and with educational institutions, with federal government assistance and regulation to ensure that the programs meet social goals such as equality of opportunity and equality of access.

The larger question of improving employment opportunities for the traditionally disadvantaged groups, however, must be addressed by all levels of government, in our view, and the problems of equitable national standards and the equalization of social welfare across the country are two major important principles. In this context, we see two broad questions arising. First of all, what are the most effective measures to ensure employment opportunities for people who for various reasons are disadvantaged in the labour market? Here I would like to stress that different groups face different kinds of difficulties in having access to training and work, and they cannot all be treated in the same way. The second major problem is, where and how in our institutional structures should these measures be implemented?

As I said, I was going to try to raise the questions and leave Professor Moscovitch to present some of the answers, so I will turn to him now.

Professor Allan Moscovitch (School of Social Work, Carleton University): Thank you, Professor Findlay. I feel like the second half of a detective story. I hope the best is about to come.

• 2145

We have tried in the rest of our presentation to present some general principles, stressing the fact that we are not attempting to provide the detailed kind of discussion of policy which would be required to flush these out. We are talking, in other words, about general principles of how we see employment programs and the role of government.

On both of these sets of questions, then, that is, on the question of effective measures and on the question of where in the institutional structures measures should be located and implemented, we feel that several principles are relevant. At the present time, we believe what is called for is legislated regulations which provide the advantage to Canadians and in particular place the onus on employers, whether private or

[*Traduction*]

Pour cette raison, nous estimons que le problème des possibilités d'emplois dans les années 80 ne peut être perçu uniquement comme une question de politique économique, car il doit nécessairement comporter des objectifs sociaux. L'élimination des pénuries d'emplois spécialisés est une tâche immédiate qui peut être résolue de plusieurs façons, par exemple, par l'intermédiaire de programmes élargis d'apprentissage, d'une augmentation de la formation industrielle et par des relations plus étroites entre les institutions d'enseignement et les employeurs. En général, les initiatives et les programmes devraient, selon nous, être laissés au secteur privé et aux institutions d'enseignement, tandis que le gouvernement fédéral pourrait aider et légiférer pour veiller à ce que les programmes répondent à des objectifs sociaux tels que l'égalité de possibilités et l'égalité d'accès.

L'importante question de l'amélioration des possibilités d'emploi pour les groupes traditionnellement défavorisés doit toutefois, selon nous, être étudiée à tous les niveaux de gouvernement, tandis que les problèmes relatifs aux normes nationales équitables et à la répartition égale du bien-être social dans tout le pays constituent deux principes de première importance. Dans ce contexte, deux grandes questions se posent. Premièrement, quelles sont les mesures les plus efficaces qui permettront d'assurer des possibilités d'emploi aux gens qui, pour diverses raisons, sont défavorisés sur le marché du travail? J'aimerais ici souligner que des groupes différents font face à des types différents de difficultés au niveau de l'accès à la formation et au travail, et que ces difficultés ne peuvent pas être traitées de la même façon. Le deuxième grand problème consiste à déterminer où et comment, dans nos structures d'enseignement, ces mesures devraient être mises en application.

Comme je l'ai déjà mentionné, ma tâche consistait à tenter de soulever les questions et de laisser le professeur Moscovitch nous fournir certaines des réponses, et c'est pourquoi je lui laisse la parole maintenant.

M. Allan Moscovitch (School of Social Work, université Carleton): Merci, professeur Findlay. J'ai l'impression de jouer la deuxième partie d'une histoire de détective. J'espère que le meilleur reste à venir.

Dans la dernière partie de notre présentation, nous avons essayé de présenter certains principes généraux et d'insister sur le fait que nous ne tentons pas d'expliquer en détail les politiques qui seraient nécessaires pour vider la question. En d'autres mots, il est question des principes généraux concernant la façon dont nous voyons les programmes sur l'emploi et le rôle du gouvernement.

Pour ces deux ensembles de questions, plus particulièrement pour la question des mesures efficaces et la question de savoir où les mesures devraient être mises en application dans les structures de l'enseignement, nous croyons que plusieurs principes sont applicables. Actuellement, nous croyons à la nécessité de règlements légiférés qui avantageraient les Canadiens, et en particulier laisseraient aux employeurs, dans le secteur

[*Text*]

public, to hire and to train if necessary numbers of workers at present disadvantaged in the labour market.

We could cite several examples to make this a bit clearer. First, if economic development occurs in regions where employment opportunities have been particularly limited, for example in the north, then we believe that local hiring and if necessary on the job training should be an ironclad and general legislated requirement. Second, we believe that offshore recruiting should remain limited or be embargoed until the possible supply of trainable Canadians has been exhausted. Thirdly, we believe that some form of legislation will be required to ensure the hiring of women, the handicapped and people of racial and ethnic minorities. This logically I think will mean some form of quota system. When employers are required to hire disadvantaged women, for example, or other disadvantaged groups, then compliance will establish the principal imperative or thrust to recruit and to train. The present system based on voluntary agreement has been and will remain comparatively ineffective in this regard.

Clearly, this kind of thrust will require both federal and provincial initiatives. We believe that, for example, the federal government could take the lead in this respect primarily through collective bargaining contracts and through the regulation of employers and employees which come under the Canada Labour Code and the Public Service Staff Relations Act.

The fourth point we would make is that, as much as possible, legislative programs must respect the desire of workers in disadvantaged regions to obtain employment at or near their place of residence. Similarly, we believe that regulations need to be established to guarantee the availability of spaces in training programs and educational institutions for those who are disadvantaged. In addition, it will become clear that supplemental and facilitating programs will be necessary.

In other words, we believe that government policy in this respect cannot be one dimensional. If employers are required to comply, if there is going to be as a consequence an increase in training facilities, then in order for the disadvantaged groups to take advantage of those training facilities and obtain jobs there will have to be in addition supplemental and facilitating programs to guarantee access. To cite but two examples, daycare in our present society would permit more women to undertake training, and clearly there will have to be specialized training institutions for the handicapped. Program sensitivity to the human concerns and to existing physical and social limitations associated with skilled employment opportunities is clearly called for. Yet such limitations should not continue to be a barrier to opening up job opportunities. For example, it is clear that program phasing will be necessary to achieve compliance over time.

[*Translation*]

privé ou public, la responsabilité d'engager et de former si nécessaire un certain nombre de travailleurs actuellement désavantagés sur le marché du travail.

Nous pourrions apporter plusieurs exemples pour clarifier cette situation. D'abord, s'il se produit un développement économique dans les régions où les possibilités d'emploi sont particulièrement limitées, par exemple, dans le Nord, nous croyons alors que l'embauche locale, et si nécessaire la formation en cours d'emploi, devraient être une priorité législative générale ne souffrant pas d'exceptions. En second lieu, nous croyons que le recrutement à l'étranger devrait demeurer limité ou être contrôlé jusqu'à ce que le nombre possible de Canadiens pouvant être formés ait été atteint. Troisièmement, nous croyons qu'une certaine forme de législation sera nécessaire pour assurer l'embauche des femmes, des handicapés et des minorités ethniques ou raciales. Logiquement, je crois que cela voudrait dire un certain système de quota. Lorsqu'on demande aux employeurs d'engager des femmes défavorisées, par exemple, ou d'autres groupes défavorisés, alors, la conformité à l'exigence seront à la base de l'effort de recrutement et de formation. Le présent système basé sur l'entente volontaire a été et demeurera relativement inefficace à cette fin.

Il apparaît clairement que ce genre d'effort nécessitera des initiatives tant provinciales que fédérales. Par exemple, nous croyons que le gouvernement fédéral pourrait donner l'exemple dans ce domaine surtout par l'intermédiaire de contrats de négociation et du règlement qui régit les employeurs et les employés dans le Code canadien du travail et dans la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Le quatrième point que nous aimerions soulever est que, dans la mesure du possible, les programmes législatifs devraient respecter le désir des travailleurs des régions défavorisées qui veulent obtenir des emplois sur les lieux de leur résidence ou du moins, à proximité. De même, nous croyons que des règlements devraient être établis pour garantir la disponibilité de places dans les programmes de formation et les institutions d'enseignement pour les défavorisés. De plus, il apparaîtra clairement que des programmes supplémentaires et favorisant l'intégration seront nécesaires.

Autrement dit, nous croyons que la politique gouvernementale dans ce domaine ne peut pas être unidimensionnelle. Si on demande aux employeurs de répondre à la demande et s'il doit y avoir en conséquence une augmentation des institutions de formation, alors, pour permettre aux groupes défavorisés de tirer profit de ces institutions et d'obtenir des emplois, il devra y avoir en plus des programmes supplémentaires facilitant l'intégration pour garantir l'accès à ces postes. Pour ne citer que deux exemples, les garderies dans la société actuelle permettraient à plus de femmes d'entreprendre une formation et il devrait y avoir des institutions de formation spécialisée pour les handicapés. Une plus grande sensibilité des programmes aux besoins humains et aux limites physiques et sociales existantes liées aux offres d'emplois spécialisés est absolument nécessaire. Or, de telles limites ne devraient pas continuer à être une barrière à l'accroissement des possibilités d'emploi. Par exemple, il apparaît clairement que des programmes en

[*Texte*]

• 2150

In addition, job creation must continue to be a central concern, a central measure of the success of public policy and private sector effectiveness, and therefore should be extended until full employment on an expanded scale, that is, to include many disadvantaged people currently excluded from or restricted in the labour market, is achieved.

Consequently, the federal government must stay intimately and extensively involved, not only through proscriptive legislation but also through national information gathering and through extensive funding of effective training, whether that be institutional or community based. Further, provincial governments must improve and expand their competency in the labour market and in labour market programs. At the same time, the private sector must accept and build in a commitment to creating and sustaining employment opportunities in many ways, including on the job training, which we believe must be seen as a social cost of staying in business, ensuring security of tenure, and maintaining a surplus of people with skills where necessary.

Finally, by way of a conclusion we should say that all levels of our institutional structures must accept, enact, and implement legislative regulations which will secure equal representation, that is, equal opportunity and access, for those who are or have been disadvantaged in the labour market.

A major question centres on the appropriate focus for government expenditures. In the present context, this can best be answerd by examining which groups in society experience the greatest disadvantage. The private sector business interests are all clearly committed to self-direction, and therefore private sector interests should be able to or willing to try to meet their own labour force requirements without state assistance. Likewise, some trade unions are able to protect the interests of their members in terms of job security and employment opportunities. The role of government should be aimed primarily at assisting those who are in the secondary labour market to move to the primary, that is, to expand the number of primary labour market jobs, and to assist those who cannot find employment to do so. In the present context of high unemployment, this is a major and extensive role.

Concretely, this suggests that government begin to withdraw substantially from support to industry for training, and to expand its direct job creation programs, including the continued development of community services and health and social services, where much employment growth has occurred in recent years.

[*Traduction*]

plusieurs étapes seraient nécessaires pour obtenir la conformité aux exigences avec le temps.

De plus, la création d'emplois doit continuer d'être une préoccupation centrale, une mesure capitale du succès d'une politique publique et de l'efficacité du secteur privé et, par conséquent, devrait être étendue jusqu'à l'obtention du plein emploi sur une échelle beaucoup plus grande, c'est-à-dire incluant plusieurs personnes défavorisées qui sont généralement exclues du marché du travail ou du moins partiellement mises à l'écart.

Par conséquent, le gouvernement fédéral doit continuer de s'impliquer à fond non seulement par le biais d'une législation prohibitive, mais également par la cueillette d'informations nationales et par le financement intensif pour une formation efficace, que ce soit au niveau gouvernemental ou communautaire. De plus, les gouvernements provinciaux doivent améliorer et étendre leur compétence en matière de marché du travail et de programmes connexes. En même temps, le secteur privé doit approuver et prendre des engagements pour la création et le soutien des offres d'emploi de diverses façons, y compris la formation en cours d'emploi, formation qui, selon nous, doit être vue comme une charge sociale permettant de demeurer sur les rangs, des mesures en vue d'assurer la sécurité du mode d'occupation et en vue de maintenir pour les besoins un surplus de personnes spécialisées.

Enfin, en guise de conclusion, nous aimerions ajouter que tous les niveaux de nos structures sociales doivent accepter, adopter et mettre en application des règlements législatifs qui assureront une représentation équitable, c'est-à-dire une chance et une facilité d'accès égales à ceux qui sont ou qui ont été défavorisés sur le marché du travail.

Une des questions les plus importantes touche la concentration appropriée des dépenses gouvernementales. Dans le contexte actuel, la meilleure façon de répondre à cela consiste à étudier les groupes de la société les plus désavantagés. Les intérêts dans le monde des affaires du secteur privé sont clairement orientés vers l'autodirection et c'est pourquoi les intérêts de ce secteur devraient pouvoir répondre ou du moins, être d'accord pour un essai à leurs propres exigences de main-d'œuvre sans l'aide de l'état. De même, certains syndicats sont capables de protéger l'intérêt de leurs membres en termes de sécurité et d'offre d'emploi. Le rôle du gouvernement devrait être surtout orienté de façon à aider ceux qui sont sur le marché du travail du secteur secondaire à passer au secteur primaire, c'est-à-dire de façon à accroître le nombre d'emplois sur le marché du travail du secteur primaire et à aider ceux qui ne peuvent trouver un emploi. Dans le contexte actuel le chômage élevé, ce rôle est capital.

De façon concrète, cela signifie que le gouvernement doit commencer à retirer une bonne partie de son aide à l'industrie pour la formation et à développer ses propres programmes de création d'emploi direct, tout en continuant à développer les services aux communautés, ainsi que les services à la santé et au bien-être social là où un accroissement important de l'emploi s'est produit au cours des dernières années.

[*Text*]

This movement of funding, that is, this increased job creation, can be done in various ways. One of the major ways can be through what has been termed the "third sector." I would like to read for you a brief quotation to give you some idea of what we mean by the third sector and therefore the locus for job creation in future:

> The not-for-profit and voluntary sectors of our societies could be made to flourish. Historically, they have been the source of the humanizing social movements which were the life-blood of our liberal democracies. They have employed the creative energies of many of our people. Their decline has been inevitably reflected in a growth of government and commercial services. It has resulted in a loss of a sense of community. Surely we need this Sector. We need to develop alternative styles of work and leisure and we need to demonstrate that there are other ways of doing the community's work. On a broad second front we must give encouragement and sustenance to these efforts. There is no threat here, only boundless opportunity.

That was a quotation from a speech given by the Prime Minister at the economic club of New York in March 1978. Hence we urge the committee to examine the ways in which this third sector can be most effectively developed.

In sum, the problems of skilled labour shortages and employment opportunities for the disadvantaged are separate but related. The former should in the short term be resolved by the private sector, subject to overriding legislative guarantees of skilled jobs and necessary training for the disadvantaged. The latter requires extensive government spending to ensure that increased jobs be available, particularly in what has been termed the third sector wherein there are many possibilities which have not yet been effectively utilized.

Thank you, that is the end of our presentation.

The Chairman: Thank you very much. We were expecting the bell to ring at 9:45 and it has not rung yet. It may ring any minute. When we invited you here this evening we did not know there were going to be votes and we did not know how many. I canvassed the committee. The consensus is that since we do not know how long those votes will take we would prefer to call you again on another day to answer questions and discuss with you your comments, which I consider very interesting because you come at it from a different perspective from that of employers and educational institutions and so on.

• 2155

So is that acceptable to you, that we contact you to return? Everything you have said tonight is on the record and, although you say it is not written out in a formal brief, it

[*Translation*]

Cette forme de financement, c'est-à-dire cette augmentation de création d'emplois, peut être faite de plusieurs façons. Une des principales façons de procéder pourrait utiliser le secteur tertiaire. Je voudrais vous faire la lecture d'un bref exposé pour vous donner une certaine idée de ce que nous voulons dire par troisième secteur et, par conséquent, de la possibilité de création d'emplois dans l'avenir.

> Les secteurs à but non lucratif et volontaires dans notre société pourraient devenir plus florissants. Historiquement, ils ont été une source de mouvements sociaux à valeurs humaines, qui constituait la vie même de notre démocratie libérale. Ils ont utilisé les énergies créatives d'un bon nombre de nos gens. Leur déclin a inévitablement influé sur la croissance des services gouvernementaux et commerciaux. Il en est résulté une perte d'un certain sens de la communauté. Nous avons certainement besoin de ce secteur. Nous devons développer des solutions de rechange au niveau du travail et des loisirs et démontrer qu'il y a d'autres façons de faire le travail communautaire. Sur un autre plan, nous devons encourager et soutenir ces efforts. Il ne s'agit pas ici de menaces, mais de possibilités illimitées.

Ceci étant un extrait d'un discours prononcé par le Premier Ministre à l'Economic Club de New York, en mars 1978. Par conséquent, nus recommandons fortement au Comité d'étudier les façons selon lesquelles le tertiaire pourrait être le plus efficacement développé.

Dans l'ensemble, les problèmes de pénurie d'employés spécialisés et de possibilités d'emploi pour les défavorisés sont distincts mais interreliés. Le premier problème devrait être résolu à court terme par le secteur privé, à condition de mettre de côté, dans certains cas, les garanties législatives pour les défavorisés relatives aux emplois spécialisés et à la formation nécessaire. Le dernier problème nécessite d'importantes dépenses gouvernementales pour assurer un plus grand nombre d'emplois, particulièrement dans ce qui a été appelé le secteur tertiaire, dans lequel il y a beaucoup de possibilités qui n'ont pas été utilisées efficacement.

Merci; ceci termine notre présentation.

Le président: Merci beaucoup. La cloche devait sonner à 9:45 et elle n'a toujours pas sonné. C'est maintenant une question de minutes. Lorsque nous vous avons invité ici ce soir, nous ne savions pas que nous devrions voter, ni sur combien de points. J'ai demandé la tenue de la réunion du présent Comité. Etant donné que nous ne savons pas combien de temps prendront les votes, nous aimerions que vous reveniez un autre jour devant le comité pour entendre les réponses à vos questions et notre point de vue sur vos commentaires. Je trouve ces commentaires très intéressants parce que vous abordez les questions dans une perspective différente, c'est-à-dire celle des employeurs et des institutions d'enseignement.

Est-ce que vous seriez d'accord pour revenir devant le Comité? Tout ce que vous avez dit ce soir a été noté et, bien que vous nous ayez dit que vous n'avez aucun document écrit,

[*Texte*]

seemed to be very well prepared and made a lot of the points. But you are free to send us a written brief too.

Professor Findlay: We could tidy this up and finish it off and submit it to you, if you wish, and I think we are amenable to coming back when . . .

The Chairman: Fine.

Professor Findlay: . . . we are not up against the constitution or whatever it is.

The Chairman: No, tonight it is the Bank Act that is in the House for . . .

Professor Findlay: I am not so sure we will give way to that.

The Chairman: There are amendments by others parties, in any case. Thank you very much. We will contact you and try to give you sufficient notice. Yes, Jim.

Mr. Hawkes: Could I make a comment? I think we should keep going until the bells ring.

The Chairman: Okay, we could do that.

Mr. McDermid: You may find that they never ring.

Mr. Hawkes: They may not ring because they may have talked it out. But in case they ring, I would like at this point to put one thought on the public record. I have listened carefully to what you have to say, and no one can judge how the proposed Constitution Act will affect what it is you have to say. I think this is clear after three days of testimony by the Minister of Justice about the act, as it exists. When you ask him questions of this kind, whether these kinds of programs would be possible, the clear and consistent answer you get is, "I do not know."

If you looked at the advertising that surfaced in newspapers on the weekend, you will note that November 25 is the outside date for asking to appear before that committee. In fact, I am pleased that this committee does not get to report until that issue is resolved, because much of what we might want to say may in fact be prejudged by the decisions of that committee. If there is a lock-step process in here, I would direct your attention to that Constitution Act and remind you that it may in fact be amended and that what looks like a protection may disappear. What looks like an assertion may disappear as well. Nobody knows how that is going to come out, but with your concerns I would encourage you to make application and testify.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, before you finish, Mr. Hawkes is entitled to his opinion but I am getting a little tired of this constant repetition. It seems to me that if we follow Mr. Hawkes' thoughts, if I can call them that, to the logical conclusion, then all the committees, not just this committee, should stop doing anything until the consitutional discussion is finished. I reject that completely. We have a job to do and we should do it. It is like anything else: We live in changing society and, depending on the constitutional debate or a dozen other debates, what we are doing may not work out. That is

[*Traduction*]

votre présentation a semblé très bien préparée et a touché plusieurs questions importantes. Malgré cela, vous pouvez quand même nous envoyer un document écrit.

M. Findlay: Nous pourrions compléter le document et vous le soumettre si vous le voulez, et je pense qu'il nous sera possible de revenir lorsque . . .

Le président: D'accord.

M. Findlay: . . . nous n'avons rien contre la constitution ou quoi que ce soit.

Le président: Non, ce soir la Chambre débat la loi sur les banques car . . .

M. Findlay: Je ne suis pas sûr que cela nous intéresse tellement.

Le président: D'autres parties ont proposé des modifications de toute façon. Merci beaucoup. Nous vous contacterons de nouveau et nous tenterons de vous prévenir suffisamment à l'avance. Oui, Jim.

M. Hawkes: Puis-je apporter un commentaire? Je crois que nous devrions continuer jusqu'à ce que la cloche sonne.

Le président: O.K. Procédons de cette façon.

M. McDermid: Il se peut qu'elle ne sonne jamais.

M. Hawkes: Elle ne sonnera peut-être pas si les questions sont réglées, mais si elle sonne, j'aimerais à ce moment-ci apporter un commentaire sur les archives nationales. J'ai écouté avec attention ce que vous avez dit et personne ne peut juger de la façon dont la nouvelle loi sur la constitution modifiera les arguments que vous voulez apporter. Je pense que cela est clair suite au témoignage de trois jours du ministre de la Justice sur la loi telle qu'elle est présentement. Lorsque vous lui posez des questions de ce genre, à savoir si des programmes de ce genre sont possibles, la seule réponse possible que vous puissiez obtenir est «Je ne sais pas».

Si vous regardez la publicité qui a été faite dans les journaux de la fin de semaine, vous remarquerez que le 25 novembre est la date limite pour demander à être entendu par le comité. En fait, je suis heureux que le Comité n'aie pas le rapport jusqu'à ce que cette question soit résolue, car beaucoup de ce que nous aimerions dire peut en fait être préjugé par les décisions du Comité. S'il se produit un movement de marche en cadence dans le présent cas, j'aimerais attirer votre attention sur la Loi sur la Constitution et vous rappeler qu'elle peut en fait être amendée et que ce qui semble être une protection peut disparaître. Il en va de même pour ce qui peut sembler être une assertion. Personne ne sait comment cela va sortir, mais compte tenu de vos problèmes, j'aimerais vous encourager à demander de témoigner.

M. Orlikow: Monsieur le président, avant que vous ne terminiez, M. Hawkes a droit à son opinion, mais ce genre de répitition constante commence à me fatiguer. Il semble que si nous suivons la pensée de M. Hawkes jusqu'à sa conclusion logique, si je peux leur dire cela, alors, tous les comités, et non seulement le nôtre, devraient suspendre leurs travaux jusqu'à la fin du débat constitutionnel. Je rejette complètement cette idée. Nous avons un travail à faire et nous devons le faire. C'est comme pour tout autre chose: Nous vivons dans une société en évolution constante et, selon le débat constitutionnel

[*Text*]

fine, but we should do our job and not be proclaiming these terrible eventualities which may, and I think probably will not, happen.

The Chairman: Well, there are two views before us and we have a bit of time. David, your name is first on the list to ask questions to the witnesses, then Jim. Jim smuggled that in. You smuggled yours in. But I am just being facetious here. It is your turn to ask questions until the bells ring, if they do ring.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, a good deal of the presentation we have heard I agree with, but I have to say that many of their suggestions I think are beyond the task which this committee has. I believe, like the delegation, that if we do not have a policy and if we do not have an objective of full employment, then of course it will be very difficult, indeed it will be impossible, to train all the people who need to be trained and all the people who have not been trained.

• 2200

But it is not the job of this committee to work on policies of full employment. Our job is to try to find out what the shortages are, what skilled workers we are going to need, what is the profile of the people you have talked about who are disadvantaged, who are not trained, who do not get plugged into the system.

If I look at it from the point of view of the job that I think the committee has, it seems to me you have really brushed aside the main question of how we get trained people. You say it is the responsibility of the private sector, and the government should concentrate on those who are not being plugged in: women, native groups and so on. But the fact is that the private sector has not done the job. Most employees have not even tried to do it; they have been content to steal them from somebody else, to bring them from overseas. Even the good employers fail because their people get stolen.

To use an example from Manitoba that I saw recently, Hudson's Bay Mining and Smelting, which has as good an apprenticeship program as there is, recently asked for and got permission to bring in from overseas 65 electricians. Why? Because even though they have a good apprenticeship program, when people finish one or two years of the program in Flin Flon they say, "Why should I stay in Flin Flon? I can go to Calgary or Edmonton where the climate is better, where there are more people, where there are more things to do." So it is all very well to say, as you do, that we should leave it to the private sector, but the private sector by itself will not do it and has not done it.

As I indicated earlier to the Chamber of Commerce, the Canadian Labour Congress has come up with a proposal that we should adopt the European method of a grant levy system. Private industry would do it in co-operation with the institu-

[*Translation*]

ou une douzaine d'autres débats, ce que nous entreprenons peut ne pas réussir. Je crois que, de toute façon, nous devons faire notre travail et cesser de craindre de terribles éventualités qui peuvent ne jamais arriver, comme ce sera probablement le cas.

Le président: Je pense que nous avons ici deux points de vue et que nous avons encore un peu de temps. David, votre nom est en tête de liste pour poser les questions aux témoins. Ensuite, c'est Jim. Jim a glissé son commentaire. Vous avez glissé le vôtre. Mais je constate que je suis un peu facétieux. C'est à vous de poser des questions jusqu'à ce que la cloche sonne, si elle sonne.

M. Orlikow: Monsieur le président, je suis d'accord avec une bonne partie de la présentation que nous venons d'entendre, mais je dois dire que plusieurs des suggestions dépassent je crois, la portée des travaux du présent Comité. Je crois, à l'instar de la délégation, que si nous n'avons pas une politique ni un objectif de plein emploi, alors, bien sûr, il sera très difficile, voire impossible, de former tous les gens qui ont besoin de formation et tous les gens qui n'ont pas encore été formés.

Mais il ne revient pas au présent comité de travailler sur les politiques du plein emploi. Notre travail consiste à essayer de trouver ce que sont les pénuries, de quel genre de spécialistes nous aurons besoin, quelles sont les personnes défavorisées dont vous avez parlé, qui ne sont pas formées et qui ne sont pas utilisées par le système.

Si je regarde cette question du point de vue du comité, il me semble que vous avez déjà mis de côté la question principale, à savoir comment obtenir des spécialistes. Vous dites que c'est la responsabilité du secteur privé et que le gouvernement devrait se concentrer sur ceux qui ne sont pas impliqués dans le système, soit les femmes, les autochtones, et ainsi de suite. Mais le fait est que le secteur privé n'a pas fait ce travail. La plupart des employés n'ont même pas essayé de le faire; ils se sont contentés de les voler à un autre groupe et de les importer d'outre-mer. Même les bons employeurs ne réussissent pas parce qu'ils se font voler leurs employés.

Qu'il me soit permis de citer un exemple qui s'est produit au Manitoba récemment. La Hudson's Bay Mining and Smelting, qui a actuellement un bon programme d'apprentissage, a récemment demandé et a obtenu la permission de faire venir d'outre-mer 65 électriciens. Pourquoi? Parce que même avec un bon programme d'apprentissage, les gens qui finissent un programme d'un ou deux ans à Flin Flon se disent: «Pourquoi devrais-je rester à Flin Flon? Je peux aller à Calgary ou à Edmonton, où le climat est meilleur, où il y a plus de gens et où il y a beaucoup mieux à faire.» Ainsi, il est très bien de dire, comme vous dites, que nous devrions laisser cela au secteur privé, mais le secteur privé lui-même ne le fait pas et ne l'a jamais fait.

Comme je l'ai mentionné précédemment à la Chambre de commerce, le Congrès du travail canadien a présenté une proposition que nous devrions adopter, soit la méthode européenne d'un système de subvention et de contribution. L'indus-

[*Texte*]

tions, but because they would be taxed they would see that it pays them to get back part or all of what they pay in taxes by co-operating in a training program. It seems to me you have not addressed yourself to that practical kind of question of how we get the trained people that we need. Probably if we had such a system we would bring in some of the disadvantage people you have talked about.

Professor Findlay: I may try to respond to that in several ways, starting with the specific one of the levy grant program.

The Chairman: Before you answer, I want to say that while I respect many of the points David has made I want to make it clear that I as chairman do not rule out the possibility of entertaining recommendations from members of the task force that we recommend more effective policies for full employment, the tie-in of this committee's work with industrial policy. Obviously that is not our main mandate but if we think it is relevant to the things we are dealing with we certainly have the right to recommend, although we may or may not do so, that other areas of the government or Parliament pursue policies of full employment or whatever.

I am just one member of the committee, as is David Orlikow, and in making our report all members will make recommendations and vote on them after hearing all the witnesses.

Professor Findlay: First of all, one point we would stress is that to the extent that specific approaches to filling skilled labour shortages are pursued, the right and need of disadvantaged people to be fully represented in those programs has to be assertively laid down.

Secondly, on the specific question of a grant levy program, it seems to me the experience with that perhaps suggests that it is effective at first in encouraging employers to do some training but then perhaps loses its effect. There are certain other problems with it in that it is difficult to accomodate small firms in it. I think it would probably work better in a unitary state, if I could put it that way, and also in a smaller country where industry is not quite as far-flung as it is here.

I have forgotten the third point I was going to make. Perhaps it will come back to me. Do you want to add something, Allan?

• 2205

Mr. Orlikow: You say that you see difficulty in the grant levy system.

Professor Moscovitch: Do you want me to respond now or do you want to pick it up? I was going to add one other thing to what Peter had to say.

[*Traduction*]

trie privée collaborerait avec les institutions d'enseignement mais parce qu'elle serait taxée, elle verrait à récupérer une partie ou la totalité de ce qu'elle a payé en taxes en collaborant dans un programme de formation. Il me semble que vous ne vous soyez pas préoccupés de ce genre de question pratique, la façon de former les spécialistes dont nous avons besoin. Il est probable que l'adoption d'un tel système amènerait sur le marché certaines des personnes défavorisées dont vous avez parlé.

M. Findlay: Je pourrais essayer de répondre à cette question de diverses façons en commençant par expliquer le programme de subvention et de contribution.

Le président: Avant de répondre, j'aimerais ajouter que même si je respecte un certain nombre des points formulés par David, je tiens à préciser que, en tant que président, je n'écarte pas la possibilité de me prononcer en faveur de certaines recommandations de membres du groupe de travail voulant que nous recommandions des politiques plus efficaces relatives au plein emploi, qui est le lien entre les travaux du présent Comité et la politique industrielle. Il semble évident que cela n'est pas notre objectif principal, mais si nous croyons que cette préoccupation est en rapport avec ce que nous étudions, nous avons certainement le droit de recommander, bien que nous ne soyons obligés de le faire, que d'autres secteurs du gouvernement ou du Parlement poursuivent des politiques de plein emploi.

Je ne suis qu'un membre du présent Comité, tout comme David Orlikow, et lors de la rédaction de notre rapport, tous les membres feront des recommandations et voteront après avoir entendu tous les témoins.

M. Findlay: D'abord, un point que nous aimerions souligner est que dans la mesure que des approches particulières visant à combler les pénuries de spécialistes sont poursuivies, le droit et la nécessité pour les gens défavorisés d'être complètement représentés dans ces programmes deviennent moins importants.

Deuxièmement, sur la question d'un programme de subvention et de contribution, il me semble que l'expérience qu'on a eu suggère que ces programmes sont efficaces en premier lieu pour encourager les employeurs à faire eux-mêmes de la formation, mais qu'ils perdent ensuite leur effet. Il y a d'autres problèmes du fait qu'il est difficile d'adapter ces programmes aux petites industries. Je crois que ce système fonctionnerait probablement mieux dans un état unitaire, pour ainsi dire, et dans un pays plus petit où l'industrie n'est pas aussi étendue que la nôtre.

J'ai oublié le troisième point que je voulais souligner. Cela me reviendra peut-être plus tard. Voulez-vous ajouter quelque chose, Allan?

M. Orlikow: Vous dites que vous voyez des difficultés dans le système de subvention et de contribution.

M. Moscovitch: Voulez-vous que je réponde maintenant ou que je poursuive? J'allais ajouter autre chose sur ce que Peter avait dit.

[*Text*]

The Chairman: Whenever one of you speaks, please give your name for the recording system.

Professor Moscovitch: I would agree with what Mr. Orlikow has said; that is, that one of the principal methods by which employers have solved their problems of skilled labour has been through importation of skilled workers. One of the things I had hoped we would make clear in our presentation is that we hope future policy would revolve around compliance with employers solving those problems, principally with Canadian workers, and particularly with those who have been and remain disadvantaged in our present labour market within Canada. In our view, with strict limitations on filling job vacancies through what has now become the traditional means in Canada, this will be a clear incentive for employers to move towards training programs, towards a serious organization of training programs in this country.

Mr. Orlikow: But unless you have a system where employers in large numbers are required to train, this objective is very difficult, given the immediate problems of a mining company or some other company that is going to get involved in one of the big energy projects. They need people now and they will say to the government, "We cannot afford to wait, the country cannot afford to wait for a year or two until we train." So they do come to the government and they do get permission to bring people in. Given the failure to evolve a system that requires training on a much greater scale than we have had up to date by most employers, it seems to me you are going to face the practical problem that an employer will say it is ready to go with a big project that would employ hundreds or thousands of people, but because it does not have the key 100 or 200 people that are needed it cannot go ahead. What government in that situation is going to say, "You cannot do it"?

Professor Findlay: I would be sceptical if an employer said that, frankly. If I understand the CAM and the Chamber, they said they accept quite clearly the responsibility to train the people they need.

I do not know the local situation that you refer to and I do not have too much to suggest about making Flin Flon more amenable to people, but it seems to me if it is 65 electricians that they require, there must be ways in which a company with those kinds of resources could organize the location and training of people. However, it may be a local situation I do not know that well. Generally speaking, though, I think it is fair to say that we would hold to the point that this be the route that is made necessary. I find employers are quite successful in training the people they need.

Professor Moscovitch: The other point we could add is that the existing short-term limitations on and shortages of skilled labour should not obscure some historical perspective on the

[*Translation*]

Le président: Lorsque vous vous adressez au comité, auriez-vous l'obligeance de donner votre nom pour le système d'enregistrement?

M. Moscovitch: Je suis d'accord avec l'argument de M. Orlikow, c'est-à-dire que l'une des principales méthodes par lesquelles les employeurs ont réglé leurs problèmes d'emploi spécialisé était l'importation de travailleurs spécialisés. Une des choses que j'aurais aimé préciser dans notre présentation est que nous espérons que les politiques futures permettront aux employeurs de régler ces problèmes, principalement ceux des travailleurs canadiens, et plus particulièrement avec ceux qui ont été et demeurent des défavorisés dans notre marché du travail actuel au Canada. A notre point de vue, sous l'unique aspect de remplir des postes vacants par l'intermédiaire de ce qui est maintenant devenu la méthode traditionnelle au Canada, ces politiques seraient un net encouragement pour les employeurs à aller de l'avant dans les programmes de formation, pour obtenir une organisation sérieuse des programmes de formation au pays.

M. Orlikow: Mais à moins que nous ayons un système où un grand nombre d'employeurs doivent assurer la formation, cet objectif est très difficile à atteindre, compte tenu des problèmes immédiats dans une compagnie minière ou tout autre compagnie qui veut s'impliquer dans un des importants projets d'énergie. Ils ont besoin de personnel maintenant et ils diront au gouvernement «Nous ne pouvons pas nous permettre d'attendre, le pays ne peut pas se permettre d'attendre pendant un an ou deux jusqu'à ce que nous ayons formé le personnel». C'est pourquoi ils s'adressent au gouvernement et ils obtiennent la permission d'importer de la main-d'œuvre spécialisée. Étant incapable de mettre au point un système qui nécessite beaucoup plus de formation que ce qui a été fait maintenant par la plupart des employeurs, il me semble que nous aurons à faire face à des problèmes pratiques et qu'un employeur dira qu'il est prêt à s'attaquer à un gros projet qui emploierait des centaines ou des milliers de personnes mais qu'étant donné qu'il n'a pas les 100 ou 200 personnes nécessaires, il ne peut pas aller de l'avant. Que dira le gouvernement devant une telle situation «Vous ne pouvez pas le faire»?

M. Findlay: Je doute sincèrement qu'un employeur dise cela. Si je comprends l'AMC et la Chambre, ils ont déclaré qu'ils acceptent clairement la responsabilité de former les gens dont ils ont besoin.

Je ne connais pas la situation locale à laquelle vous vous référez et je n'ai pas grand chose à suggérer pour amener plus de gens à travailler à Flin Flon, mais il me semble que s'ils ont besoin de 65 électriciens, qu'il doit y avoir des moyens pour une compagnie de ce genre de trouver des locaux et d'organiser la formation des gens dont ils ont besoin. Il peut toutefois s'agir d'une situation particulière que je ne connais pas très bien. Pourtant, en général, je crois qu'il est honnête de dire que nous maintenons qu'il s'agit là du chemin à suivre. Je trouve que les employeurs réussissent très bien à former les gens dont ils ont besoin.

M. Moscovitch: Nous pourrions également ajouter que les limites à court terme actuelles et les pénuries de travailleurs spécialisés ne devraient pas obscurcir certaines perspectives

[*Texte*]

problem; that is, we cannot allow the arguments made on each occasion, and they have been made many times in the past, to continually become an argument against establishing the kinds of long-term legislative requirements which would change that problem around. In other words, I think the committee has an obligation not simply to respond to the immediacies of the skill shortage problem but also to make recommendations which will deal with that in the longer term; which will deal with the fact that unless recommendations are made, unless legislative changes are made, we will simply be perpetuating the same circumstances into the future, and we are likely to see the same problems recurring, albeit in a different form.

• 2210

Mr. Orlikow: If I can finish on that, we agree. What I am suggesting is that we will not be able to do that unless we can devise a program of training that is different from the system we have had up until now, which has largely left it to the private sector, with government manpower training programs obviously not meeting the shortages. So we have got to devise a different system. If we do, then I agree with what you say.

Professor Findlay: Just a final quick comment. It would be my view that if employers could identify with sufficient lead time, and it need not be all that great, the kind of training they require, many educational institutions could respond fairly quickly.

The Chairman: Mr. Hawkes.

Mr. Hawkes: Thank you. I will try to be reasonably brief because it is getting late but I think we will finish with you tonight. There is not going to be a vote.

The Chairman: We learned there will be no vote tonight.

Mr. Hawkes: I have two or three themes I would like to explore with you, and there is an underlying current to some of these that would perhaps encourage you to expand your brief beyond what you have told us tonight. You may be in possession of data that could be useful and compelling.

I think you mentioned three kinds of disadvantaged groups, women, the handicapped and the illiterate I think were the three you put some thrust on. We have had other testimony, although in bits and pieces, from those three kinds of groups in different localities as we have gone across the country, and it would be nice, I think, if you could expand your brief to give us some sense of your wisdom on the policy directions we might recommend which would provide the kind of support systems people in these categories require. I think one characteristic that is different from most of the support systems that are in place is the length of time. Taking somebody who is illiterate to the point where they can be the recipient of skill training involves an extended period of time. If we are dealing with adults who have family responsibilities, it requires a level

[*Traduction*]

historiques du problème; cela veut dire que nous ne pouvons pas permettre que les arguments apportés à chaque occasion, et cela n'a pas manqué de se produire bon nombre de fois dans le passé, soient continuellement utilisés comme arguments contre l'établissement de besoins législatifs à long terme qui modifieraient le problème. Autrement dit, je pense que le comité a l'obligation non seulement de répondre aux problèmes immédiats dus à la pénurie de spécialistes, mais également de faire des recommandations qui porteront sur cette question à plus long terme; qui tiendront compte du fait qu'à moins que des recommandations soient faites, et qu'à moins que des changements législatifs soient faits, nous ne parviendrons simplement qu'à perpétuer les mêmes conditions dans l'avenir, et nous reverrons surgir les mêmes problèmes, bien que sous une forme différente.

M. Orlikow: Si je peux terminer cet exposé, nous sommes d'accord. Je suggère en fait que nous ne serons pas capables de procéder ainsi à moins que nous puissions structurer un programme de formation différent du système actuel, qui laisse le problème au secteur privé, tandis que les programmes de formation de la main-d'œuvre du gouvernement n'ont évidemment pas comblé les pénuries. C'est pourquoi nous devons créer un système différent. Si nous procédons de cette façon, alors je suis d'accord avec ce que vous dites.

M. Findlay: J'aimerais apporter un dernier commentaire. Selon moi, je crois que si les employeurs pouvaient identifier suffisamment à l'avance, et cette période n'aurait pas à être très longue, le type de formation nécessaire, plusieurs institutions d'enseignement pourraient réagir assez rapidement.

Le président: M. Hawkes.

M. Hawkes: Merci. Je vais essayer d'être relativement bref parce qu'il se fait tard et je crois que nous aurons terminé ce soir. Il n'y aura pas de vote.

Le président: Nous avons appris qu'il n'y aura pas de vote ce soir.

M. Hawkes: J'ai deux ou trois sujets que j'aimerais explorer avec vous et il y a un fil conducteur entre certains de ces thèmes qui, peut-être, vous encourageraient à prolonger votre exposé au-delà du temps que vous aviez fixé ce soir. Vous avez peut-être en main des données qui pourraient être utiles et éclairantes.

Je pense que vous avez mentionné trois types de défavorisés; les femmes, les handicapés et les illéttrés. Je pense que ce sont sur ces trois groupes que vous avez insisté. Nous avons eu d'autres témoignages sur ces trois groupes, bien que partiels et diverses provenant de régions, à mesure que nous progressions à travers le pays, et je crois qu'il serait intéressant si vous pouviez prolonger votre exposé pour nous donner notre point de vue sur les diverses politiques que vous pourriez recommander et qui fourniraient le genre de système de soutien dont ont besoin les gens qui appartiennent à ces catégories. Je pense que l'une des caractéristiques qui diffère de la plupart des autres systèmes de soutien qui sont actuellement en place est la durée. Prendre une personne illéttrée et la mener au point où il est possible de lui faire apprendre une spécialité nécessite une

[*Text*]

of economic support which is at least comfortable so that they can devote the time and energy to the task of getting to that point.

Maybe you would like to say something about that at this point and maybe expand on it in the brief.

Professor Findlay: I can at least reiterate the point that different groups have different requirements and it is difficult to arrive at a kind of standard 52-week period, or whatever the standard might be that would accommodate them. I think the appraisal we would make is that different groups experience different barriers to fulfiling their training needs, so there is a requirement for flexibility.

Having said that, we would need to work through each of them in a way that might be better done in a further written submission rather than here tonight, because we would have to explore certain aspects. Obviously a woman who is a single parent and has come suddenly to the need for training is in a different situation than, for example, some members of the native population in the north where mega-economic development has suddenly arrived. Different kinds of requirements will pertain in each case. It would take a little while to develop the detail on that but we could certainly have a crack at it.

Professor Moscovitch: I would just stress that the approach we took in our presentation was to try to make general points about that group of people who are disadvantaged in the labour market and to use some examples to illustrate who we were talking about; and in some cases to indicate, in talking about general policy proposals, how they might look in a very general way. But we were trying to stress, at least in that part, principles which we felt it is important be operative in future legislation.

• 2215

Mr. Hawkes: I think it is reasonably well known, because of some of the early research, at least that which came out of New York, that there are third and fourth generation welfare families, and that the present kinds of support systems which a North American society provides can in fact ultimately constitute a barrier; that they form a kind of prison for people. Governments do not seem to be tackling the problem from that kind of perspective.

Have any of you done or are you aware of any research evidence on the guaranteed annual income concept as it might apply to designated groups for defined periods of time; a ten-year guaranteed annual income or a five-year, or something of this kind? Have you thought that kind of principle through?

Professor Findlay: A certain amount of information from the institute on poverty in Wisconsin has come forward; also the mincome experiment in Manitoba. Again, some of the details would take us a little while. In fact, I would have to look at the reports and so on. One general point that I think can be made though is that I think it is safe to say that broadly

[*Translation*]

période de temps assez longue. S'il s'agit d'adultes qui ont des responsabilités familiales, cela nécessite un niveau de soutien économique au moins acceptable pour que ces gens puissent consacrer leur temps et leur énergie à arriver au niveau du travail auquel ils se destinent.

Vous aimeriez peut-être à ce moment-ci ajouter vos commentaires et prolonger par la suite votre exposé.

M. Findlay: Je peux du moins réitérer le point que divers groupes ont des besoins différents et qu'il est difficile d'arriver à une sorte de période normalisée de 52 semaines ou autre qui les arrangerait. Je pense que l'évaluation que nous pourrions faire est que des groupes différents font l'expérience d'obstacles différent une certaine souplesse les empêchant de satisfaire leur besoin de formation, de sorte qui est nécessaire.

Ceci étant dit, il nous faudrait étudier chacun de ces cas, ou préférence dans une autre mémoire plutôt qu'ici ce soir, car il nous faudrait explorer certains aspects. Il est évident qu'une femme élevant seul ses enfants et qui a un besoin soudain de formation est dans une situation différente que par exemple, certains autochtones du nord où des développements méga-économiques surviennent rapidement. Des exigences différentes doivent prévaloir dans chaque cas. Il faudrait un certain temps pour développer ces questions en détails, mais nous pourrions certainement tenter de le faire.

M. Moscovitch: J'aimerais seulement souligner que l'approche que nous avons choisie dans notre présentation consistait à établir des points généraux au sujet des défavorisés sur le marché du travail et d'utiliser certains exemples pour illustrer de qui nous parlions; et dans certains cas, elle a consisté à indiquer, au niveau des propositions de politique générale, la façon dont les choses se présentaient d'une façon très générale. Mais nous étions en train d'essayer de souligner, du moins dans cette partie, les principes qui, d'après nous, doivent être appliqués dans les lois à venir.

M. Hawkes: Je pense qu'il est raisonnablement bien connu, à cause de certaines recherches précédentes, au moins celles qui proviennent de New York, qu'il existe des troisième et quatrième générations de familles vivant du bien-être social et que les genres de systèmes d'aide actuels fournis par une société nord-américaine, peuvent en fait constituer en dernier ressort une barrière; qu'ils peuvent former une espèce de prison pour les personnes. Les gouvernements ne semblent pas s'attaquer au problème de ce point de vue.

Y en a-t-il parmi vous qui ont fait des recherches ou qui sont au courant des recherches qui ont été faites sur le concept du revenu annuel garanti comme il pourrait s'appliquer à des groupes désignés pour des périodes déterminées; un revenu annuel garanti de dix ans ou de cinq ans, ou quelque chose du genre? Avez-vous pensé à ce genre de principe?

M. Findlay: Une certaine quantité d'informations a été acheminée en provenance de l'Institut sur la pauvreté au Wisconsin; ainsi que l'expérience Mincome au Manitoba. Encore une fois, certains des détails nous demanderaient du temps. En fait, il faudrait que j'étudie les rapports et ainsi de suite. Je pense que l'on peut soutenir le point général suivant:

[*Texte*]

speaking, a guaranteed annual income does not lessen the incentive to work. People are still interested in fulfilling work and in some kind of meaningful activity. So that concern has, I think, been fairly well laid to rest, at least to the extent that the phenomenon could be looked at in those particular experiments. Different questions may arise if it was generalized across the society.

Mr. Hawkes: I think the long-term data may argue counter to what you have just said. The short-term data is the way you mention, but some of the more recent longitudinal stuff may go the other way.

Professor Findlay: People do adjust to public policy.

Mr. Hawkes: Yes, that is right.

Professor Findlay: They become accustomed to it. There is no question of that.

Mr. Hawkes: I was thinking more of that kind of support system for targeted groups for defined periods of time. You would have that sunset provision, but at least there is an adequate guarantee that some of the people could break out of that poverty cycle on the supply side.

Another issue that employers have mentioned on more than one occasion is the fact that employees will not move. I think to some extent the issue that David brought up is at least partially in there. For instance, why would people want to live in The Pas if they could live in sunny Toronto, or some place of that kind.

Professor Findlay: I can think of reasons.

Mr. Hawkes: I think we have a good many barriers, in particular the things that society does. One thing that has come up again and again is the differential in house prices in Canada. The same structure that will cost you in one area maybe $40,000, in another area is $120,000, and it takes a whopping big wage differential to give you the same standard of living. In fact, you are better off to stay on what looks like a low welfare cheque, but because you do not have mortgage payments and so on the standard of living is okay; whereas if you move, you are getting yourself in a box.

If you have any departmental information, student theses and things that might bear on this, perhaps you could at least direct our attention to that. I think we must address the mobility issue, and it is going to take us across a lot of social policy areas to address it well.

Professor Findlay: If I could follow up on the housing one briefly, for many people the only form of equity that they have is their house and they are not about to leave it—and understandably so.

The Chairman: We had examples of that in Newfoundland. Newfoundlanders who were considering moving to Alberta, for instance.

Professor Moscovitch: It also becomes clear that their house is also a home, in the sense that the web of their social relationships, their family and friends, are there. It is our view

[*Traduction*]

un revenu annuel garanti ne réduit pas le désir de travailler. Les gens sont quand même intéressés à travailler et à exercer une certaine forme d'activité utile. Ainsi, cette question, je pense, a été suffisamment abordée pour être retirée, au moins jusqu'à ce que le phénomène soit étudié concernant ces expériences particulières. Différentes questions pourraient être soulevées si cette expérience était étendue à toute la société.

M. Hawkes: Je pense que les données à long terme peuvent contredire ce que vous venez d'avancer. Les données à court terme que vous avez mentionnées sont exactes, mais il n'en va pas de même pour certaines affaires plus récentes.

M. Findlay: Les gens s'adaptent aux politiques publiques.

M. Hawkes: Oui, c'est exact.

M. Findlay: Ils s'habituent à cela. Il n'y a pas de doute à ce sujet.

M. Hawkes: Je pensais davantage à ce genre de système d'aide pour des groupes cibles pour des périodes déterminées. Il y aurait cette mesure de prévoyance en voie de déclin, mais au moins il y aurait une garantie convenable que certaines personnes pourraient échapper au cycle de pauvreté.

Une autre question, mentionnées par les employeurs à plus d'une reprise, est que les employés ne bougeront pas. Je pense, jusqu'à un certain point, que la question que David a abordée réside au moins partiellement dans cet aspect. Par exemple, pourquoi est-ce que les gens voudraient vivre dans Le Pas s'ils peuvent vivre dans la ville ensoleillée de Toronto, ou dans un certain endroit du genre.

M. Findlay: Je pense à certaines raisons.

M. Hawkes: Je pense que nous avons un bon nombre de barrières, en particulier les choses qui sont faites par la société. Un aspect qui a été soulevé tant et plus est la différence dans les prix des maisons au Canada. Le même bâtiment qui vous coûtera dans une région peut-être $40,000, vous en coûtera dans une autre $120,000, et il vous faut une énorme augmentation de salaire pour que vous puissiez jouir du même niveau de vie. En fait, il vaut mieux garder ce qui semble être un petit chèque de bien-être social, mais comme vous n'avez pas de versements hypothécaires à faire et ainsi de suite, le niveau de vie vous semble convenable, tandis que si vous déménagez, vous vous enfermez dans une boîte.

Si vous avez des informations ministérielles quelconques, si vous les étudiez et ce qui s'y rapporte, peut-être vous pourriez au moins retenir notre attention sur cela. Je pense que nous devons aborder la question de la mobilité qui nous conduira dans de nombreux domaines de la politique sociale qu'il faudra aborder également.

M. Findlay: J'aimerais aborder la question du logement brièvement; pour de nombreuses personnes, la seule forme d'équité est leur maison et elles ne sont pas prêtes de la quitter et cela se comprend.

Le président: Nous en avons des exemples à Terre-Neuve. Les Terre-Neuviens qui songent à déménager en Alberta, par exemple.

M. Moscovitch: Il est également clair que leur maison est aussi un foyer, en ce sens qu'il représente le cœur de leurs relations sociales, leur famille et leurs amis. Nous estimons

[*Text*]

that public policy has to respect that and not take the view that employers have a right to expect all employees to migrate to take jobs. I think to some extent that has become enshrined in aspects of public policy and we have to continue to reiterate that.

• 2220

Mr. Hawkes: You have that as a basic right, which I would support. But we also have penalties and carrots that might be better handled and make it comfortable for more people to go where the jobs are.

There is one thing I would like you to clarify here and now. In your presentation you were recommending many times that the demand side had to be improved. If you look at the demographics we have to be careful, because we could heat demand to the point where we are really in trouble by the end of the eighties in terms of the manpower that might be available. There are some curves that are converging over time which we have to be careful about.

One of the things you mentioned was direct employment creation by government. If you are talking about LIP-type grants and things of this kind, they tend to run three to four times the dollar cost of employment relative to other parts of the system, which would encourage the private sector to expand jobs. This can be done in a policy sense at a much lower dollar cost and produce more jobs. I guess I am wondering what you meant by direct job creation. I had a sense at one point that you were talking about government becoming a larger employer—permanent-type jobs within the government structure.

Professor Findlay: I think the best way I can answer that is that if you start with the concern, as we do, for disadvantaged people, simply creating jobs through the private sector may not in any way reach those people. As a consequence, there has to be complementary activity in the third sector or even in the public sector which, combined with measures to encourage the primary sector to accept those people on some kind of proportional representational basis, may also act as a kind of direct employer of disadvantaged people, at least in a transitional sense until they are able to enter the primary labour market. There are trade-offs in there. Also, we think there are different ways of doing it that have not yet been fully explored.

Professor Moscovitch: It is clear, for example, if we are going to compare it to at least some European experience, that the co-operative and non-profit sectors in many European countries are considerably larger and offer a considerable potential for study in Canada as sources of job creation.

I think also we should remind ourselves that there are many costs which sometimes are just below the surface in relation to private sector job creation. An example was cited in this

[*Translation*]

que la politique publique doit respecter cela et ne pas prendre en considération que les employeurs ont le droit de demander à ce que tous les employés émigrent pour obtenir des postes. Je pense, jusqu'à un certain point, que cela fait partie de la politique publique et nous devons continuer de réitérer cela.

M. Hawkes: Vous avez cela comme un droit fondamental, ce que j'appuierai. Mais vous avez également les inconvénients et les récompenses qui pourraient être mieux répartis et l'on pourrait faire en sorte qu'il soit plus facile pour davantage de personnes d'aller où se trouvent les emplois.

Il y a une chose que j'aimerais clarifier ici maintenant. Dans votre exposé, vous recommandez à de nombreuses reprises que l'aspect de la demande doit être amélioré. Si vous étudiez les données démographiques, nous devons être très prudents parce que nous pourrions provoquer la demande à un tel point que nous aurions réellement des ennuis à la fin des années 80, concernant la main-d'œuvre qui pourrait être disponible. Il existe certaines courbes qui convergent avec le temps et auxquelles nous devons porter la plus grande attention.

L'une des choses que vous avez mentionnées est la création directe d'emplois par le gouvernement. Si vous parlez de subventions du type PIL et de choses de ce genre, elles ont tendance à avoir de 3 à 4 fois la valeur monétaire de l'emploi par rapport aux autres parties du système qui pourraient encourager le secteur privé à créer des emplois. Cela peut-être fait dans un sens politique à une valeur monétaire beaucoup inférieure et produire d'avantage d'emplois. Je me demande ce que vous voulez dire par création directe d'emplois. J'ai eu l'impression à un moment donné que vous vouliez que le gouvernement devienne un plus gros employeur—des emplois permanents au sein de la Fonction publique.

M. Findlay: Je pense que la meilleure façon dont je puis répondre est que si vous commencez, comme nous le faisons, par vous pencher sur les personnes défavorisées, par la simple création d'emplois par l'intermédiaire du secteur privé, vous ne pourrez en aucun cas atteindre ces personnes. En conséquence, il doit y avoir une activité complémentaire dans le troisième secteur ou même dans le secteur public qui, associée à des mesures incitatives pour que le secteur primaire accepte ces personnes sur une certaine base de représentation proportionnelle, peut agir également comme une sorte d'employeur direct de personnes défavorisées, du moins dans un sens de transition, jusqu'à ce qu'elles soient capables d'intégrer le marché du travail primaire. Il s'agit d'échanges dans ce cas. Nous pensons également qu'il y a différentes façons de le faire qui n'ont pas encore été complètement explorées.

M. Moscovitch: Il est clair, par exemple, si nous devons faire une comparaison avec au moins certaines expériences européennes, que la coopérative et les secteurs non lucratifs dans de nombreux pays européens sont beaucoup plus considérables et offrent un potentiel énorme pour l'étude au Canada, à titre de source de création d'emplois.

Je pense également que nous devrions nous souvenir qu'il y a de nombreux coûts qui parfois sont inférieurs au plafond par rapport à la création d'emplois dans le secteur privé. Un

[*Texte*]

morning's *Globe and Mail* in regard to the transfer of jobs out of Ottawa in the Beach Foundry. I do not want to say that this was clearly the case because I do not know it, but it was argued by some associated with the company that a DREE grant encouraged the company to shift out of Ottawa and to expand its plant elsewhere. Consequently, the statistics on the one hand may show an increase in jobs and a cost per job, but if they do not show the loss in jobs then we do not clearly reflect the balance sheet in regard to public policy on that score.

Mr. Hawkes: It is fair to say that public policy always biases the deck; it advantages some and disadvantages others. And the unintended determinants should be explored as to the costs and benefits as well as the other.

One last comment. I have given you a push to appear before the Constitution Committee. I would direct your attention to proposed Section 6, the mobility article, specifically 6.(3)(b). In that provision it is possible for a court to determine that anybody who moves is immediately ineligible for any kind of social services. That is one example of things which I think affect the world you care about and which are spread throughout this new arrangement. If you begin to explore it, you might be surprised at the potential interpretations.

• 2225

Professor Findlay: Some of us have done some exploration of those issues in relation to the social services. I am certainly not ready to bring them forward here; I am not sure that Moscovitch and I would agree on them, for one thing. I am not sure we will get to the Constitution Committee either, but we do have in mind one or two other things to try to get some public discussion of it—in our own circles, I mean.

The Chairman: Thank you.

John, you had a question.

Mr. McDermid: I just wanted, for a moment, to cover the quota system. You did recommend a quota system, I believe, in your comments. Were you referring to a quota system within the public sector, the primary sector, the third sector, or all three?

Professor Moscovitch: This will take a bit of unravelling.

Professor Findlay: You unravel.

Professor Moscovitch: Right.

What I gave was an example of possible legislation which would be in the realm of affirmative action; that is, it seems to me that ultimately we are talking about some form of quota system, however that might be established; whether that be established directly in legislation on an absolute or a percentage basis, or established in some way through the collective bargaining process. I cited the legislation which is under federal jurisdiction, the Canada Labour Act and the Public Service Staff Relations Act. I suggested, in the case of the latter two, that this would be a way in which federal initiatives

[*Traduction*]

exemple était cité dans le *Globe and Mail* de ce matin concernant le transfert d'emplois à l'extérieur d'Ottawa à Beach Foundry. Je ne veux pas dire que c'est exactement le cas parce que je ne sais pas, mais il a été soutenu par certaines personnes associées à la compagnie qu'une subvention du MEER a encouragé la compagnie à déménager à l'extérieur d'Ottawa pour agrandir son usine ailleurs. Par conséquent, les statistiques peuvent indiquer une augmentation d'emplois et un coût par emploi, mais si elles n'indiquent pas la perte d'emplois, nous ne connaissons pas le bilan exact concernant la politique publique à cet égard.

M. Hawkes: Il est juste de dire que la politique publique penche d'un côté; elle avantage certains et désavantage d'autres. Et les déterminants inattendus devraient être explorés en ce qui concerne les coûts et les avantages de même que les autres aspects.

Un dernier commentaire. J'ai fait des pressions auprès de vous pour paraître devant le Comité de la Constitution. J'aimerais retenir votre attention sur l'article proposée 6, le paragraphe consacré à la mobilité, surtout 6.(3)(b). Selon cette clause, il est possible pour une cour de déterminer que quiconque déménage ne peut immédiatement bénéficier de tout genre de service social. C'est un exemple des choses qui, je pense, perturbent les personnes auxquelles vous tenez et qui sont communes dans cette nouvelle disposition. Si vous commenciez à l'explorer, vous seriez surpris des interprétations potentielles.

M. Findlay: Certains de nous ont effectué dans une certaine mesure l'exploration de ces questions relativement aux services sociaux. Je ne suis certainement pas prêt à les exposer ici; je ne suis pas sûr que Moscovitch et moi tomberions d'accord à cet égard. Je ne suis pas sûr que nous atteindrons le Comité de la constitution non plus, mais nous avons l'intention d'essayer deux ou trois autres choses pour obtenir une certaine forme de discussion publique à cet effet—dans nos deux domaines, je veux dire.

Le président: Merci.

John, vous avez une question.

M. McDermid: Je voudrais pendant un moment, aborder la question du système des quotas. Vous avez recommandé un système de quotas, je crois, dans vos commentaires. Avez-vous fait mention d'un système de quotas dans le secteur public, le secteur primaire, le secteur tertiaire, ou tous les trois?

M. Moscovitch: Il faudra vraiment démêler cela un peu.

M. Findlay: Faites-le.

M. Moscovitch: D'accord.

J'ai donné un exemple de législation possible qui pourrait être au cœur d'une action positive; c'est-à-dire, il me semble qu'en dernier lieu, nous parlons d'une certaine forme de système de quotas, toutefois, cela pourrait être établi; cela pourrait être établi directement dans la législation de façon absolue ou selon un pourcentage, ou établi de quelque façon par l'intermédiaire du processus de la négociation collective. J'ai cité la législation qui est sous la juridiction fédérale, la Loi canadienne du travail et la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Je propose, pour les deux derniers cas,

[*Text*]

could be forthcoming; that is, in respect of establishing some legislative requirements to hire people in disadvantaged groups.

Clearly, that legislation is in relation to the public sector. But what we would like to see, and this of course begs the question of jurisdictions and federal-provincial relations in respect of the legislation, is a generalized set of provisions that would apply in private and public sector, and indeed in third sector.

Mr. McDermid: You are asking for regulation or legislation in all three sectors in a quota system.

Professor Moscovitch: Yes, but what I gave was an example of the area in which the federal government could take an immediate lead and initiative; that is, in respect of collective bargaining contracts, which come under the jurisdiction of the Canada Labour Act and the Public Service Staff Relations Act.

Mr. McDermid: Do you know of any other jurisdictions where quota systems are in effect and operate well?

Professor Moscovitch: It would be difficult for me to provide that information now. I could cite a related example with which I am somewhat familiar in that I did do some direct research, and that is in relation to the establishment of legislation requiring public and private employers in the United Kingdom to move towards equal pay. This is a similar kind of thing inasmuch as it was a legislative requirement that employers move towards the establishment of a particular position. Clearly there were some difficulties. Many cases were discovered in which employers were not so eager to move towards meeting the terms of reference of the legislation; in fact, some case where they did not do so by the prescribed date. On the other hand, a considerable number of employers did do so, although they found ways, in some respects, of getting around the legislation.

Nonetheless, I think the effort was rewarded. In other words, it is a first step, and we can expect that there will be employers who will not want to comply initially or who will find ways of getting around legislation. Nonetheless, it seems clear to us that such initiatives are necessary if any significant movement is going to take place.

• 2230

Part of the cost, of course, is in the provision of administrative services to ensure that compliance is respected and that it is maintained. There are many historical examples in Canada that we could cite, particularly in regard to factory legislation, which took many years to achieve even minimum compliance. Yet I think we would all agree that such legislation, with our own hindsight, has proven to be worth the effort.

Professor Findlay: If I could add, I think in Sweden there may be provisions that require employers to accept people from disadvantaged parts of the population. I am not sure enough of that to leave it with you without checking it, but I

[*Translation*]

qu'il s'agirait d'une façon de mettre les initiatives fédérales en application; c'est-à-dire, relativement à l'établissement de certaines exigences législatives en vue d'engager des personnes faisant partie de groupes défavorisés.

En clair, cette loi est en relation avec le secteur public. Mais ce que nous aimerions voir et cela, bien entendu, soulève la question des juridictions et des relations fédérales-provinciales en rapport avec la législation, c'est un ensemble généralisé de dispositions qui s'appliqueraient dans le secteur privé et public et même dans le troisième secteur.

M. McDermid: Vous demandez une réglementation ou une législation dans les trois secteurs concernant un système de quotas.

M. Moscovitch: Oui, mais j'ai donné un exemple du domaine dans lequel le gouvernement fédéral pourrait prendre l'initiative et être un chef de file dans l'immédiat; c'est-à-dire par rapport aux conventions collectives, qui tombent sous la juridiction de la Loi canadienne sur le travail et la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

M. McDermid: Connaissez-vous d'autres juridictions où des systèmes de quotas sont en vigueur et fonctionnent bien?

M. Moscovitch: Il serait très difficile pour moi de vous fournir ces informations maintenant. Je pourrais citer un exemple connexe que je connais bien et pour lequel j'ai effectué certaines recherches directes, et c'est en relation avec l'établissement d'une législation nécessitant la participation des employeurs publics et privés dans le Royaume-Uni en vue d'en venir à une égalité des salaires. C'est le même genre de choses dans la mesure où il s'agit d'une exigence législative qui oblige les employeurs à prendre une position particulière. En clair, il y a eu certaines difficultés. On a découvert dans de nombreux cas que des employeurs n'étaient pas si empressés de respecter les stipulations des lois; en fait, dans certains cas, ils ne l'ont pas fait à la date prescrite. D'autre part, un nombre considérable d'employeurs l'ont fait, même s'ils ont trouvé des façons, à certains égards, de contourner les lois.

Néanmoins, je pense que les efforts ont été couronnés de succès. En d'autres mots, il s'agit d'une première étape, et nous pouvons nous attendre à ce que des employeurs ne veuillent pas se conformer au début ou trouvent des façons de contourner les lois. Néanmoins, il nous semble clair que ce genre d'initiatives sont nécessaires s'il doit se produire une évolution importante.

Une partie des coûts, bien entendu, est consacrée à la prestation des services administratifs pour assurer le respect et le maintien des normes. Il existe de nombreux exemples historiques au Canada que nous pourrions citer, en particulier concernant les lois sur les usines dont l'adoption même d'une conformité minimale a pris de nombreuses années. Pourtant, je pense que nous sommes tous d'accord qu'il a été prouvé que ces lois en valaient la peine.

M. Findlay: Si je peux me permettre, je pense qu'en Suède, il existe des stipulations qui obligent les employeurs d'accepter des personnes défavorisées. Je ne suis pas assez sûr de ce que je pourrais vous transmettre sans le vérifier, mais je suis disposé à

[*Texte*]

would be prepared to do so. I think it is the case though. I suppose we would have to recognize that there is a very low rate of unemployment in Sweden too, so that may be a factor in that regard.

I personnally would not shrink from suggesting quotas; not necessarily numbers but some kind of basis by which the private sector, the public sector and the third sector would all accept the responsibility and obligation to take, as part of their workforce, people who have traditionally been disadvantaged in the labour market. How that is legislated is a bit difficult.

Mr. McDermid: Yes. The reason I am dwelling on it a little bit is because we have had many "disadvantaged" groups appear before this committee, but you are the first ones to suggest quotas for them. They were asked specifically about quotas, and shied right away from quotas. I think specifically of the handicapped, who wanted to be treated as individuals rather than have quotas set for them; in other words, they wanted to earn their own spurs. They felt very strongly about that. I am dwelling on it because you are the first group to appear before us to mention that.

When you talk about equal pay for equal work legislation, are you talking about equal pay for equal work, or equal pay for work of equal value?

Professor Moscovitch: I was referring to the British legislation, and I think it is stated there in the former way and not in the latter.

Mr. McDermid: That it is equal pay for equal work, not work of equal value.

Professor Moscovitch: Yes. That is the formal phraseology of the legislation.

I could add one other example that I am familiar with, again in the British case, where there is a quota system in regard to handicapped people. That is basically for employers who have 20 or more employees, I believe it is. And I believe it is a 5 per cent restriction; that is, up to 5 per cent of positions must be filled by handicapped persons. The extent of compliance varies, but it has clearly made a difference in the number of handicapped people employed in public and private sector.

Ms. Patti Schom-Moffatt (School of Social Work, Carleton University): If we look at the situation of women specifically, what happens now is that in a very few cases women are trained in the skilled trades. I think the figures are 3 per cent across Canada, and that is a bit skewed because it includes barbers and hairdressers. They are in fact being trained but then they cannot get work, and the reason they cannot get work is because the attitude exists among employers that they are not as good. They are told there are no washroom facilities—a variety of excuses. What women are saying right now is. It is unfortunate that we have to rely on government legislation, because we are skilled, we have our papers, but we cannot get jobs. A woman who has gone through an apprenticeship program for four years, who comes out and knocks on door after door after door and is unemployed for six months even though she is an electrician or a carpenter, or is qualified

[*Traduction*]

le faire. Je pense que c'est le cas cependant, je suppose que nous devrions reconnaître qu'il y a très faible taux de chômage en Suède également de sorte qu'il peut s'agir d'un facteur à cet égard.

Personnellement, je ne songerais pas à proposer des quotas; pas nécessairement des chiffres, mais une espèce de base à partir de laquelle les secteurs privé, public et tertiaire accepteraient la responsabilité et l'obligation de prendre, au sein de leur personnel, des gens qui traditionnellement ont été désavantagés sur le marché du travail. La façon dont cela peut être inclus dans les lois est un peu difficile à établir.

M. McDermid: Oui. La raison pour laquelle je m'étends un peu sur le sujet est que de nombreux groupes «défavorisés» ont paru devant ce comité, mais vous êtes le premier à proposer des quotas dans ce cas. Des questions leur ont été posées sur les quotas, et ils se sont écartés du sujet. Je pense surtout aux handicapés qui veulent être traités comme des personnes plutôt que de faire l'objet de quotas; en d'autres mots, ils veulent faire leurs propres preuves. Ils y tiennent beaucoup. Je m'étends sur le sujet parce que vous êtes le premier groupe à nous le mentionner.

Lorsque vous parlez de lois sur un salaire égal pour un travail égal, parlez-vous de salaire égal pour un travail égal ou d'un salaire égal pour un travail de valeur égale?

M. Moscovitch: Je faisais mention des lois britanniques, et je pense qu'il est stipulé qu'il s'agit de la première façon et non pas de la dernière.

M. McDermid: C'est-à-dire un salaire égal pour un travail égal; et non pour un travail de valeur égale.

M. Moscovitch: Oui. C'est la phraséologie officielle de la loi.

Je pourrais ajouter un autre exemple que je connais bien encore une fois, dans le cas britannique, où il existe un système de quota pour les handicapés. Ce système s'applique fondamentalement aux employeurs qui ont 20 employés ou plus, je crois. Et je crois qu'il y a une restriction de 5 pour cent; c'est-à-dire, jusqu'à 5 pour cent des postes doivent être comblés par des handicapés. Le degré de confirmité à la loi varie, mais il existe une nette différence dans le nombre d'handicapés employés dans les secteur public et privé.

Mme Patti Schom-Moffatt (département des études sociales, université Carleton): Si nous jetons un coup d'œil à la situation de la femme, il se trouve que très peu de femmes ont reçu une formation dans des métiers spécialisés. Je pense que le chiffre est de 3 pour cent pour tout le Canada et il a été un peu faussé parce qu'il comprend les coiffeuses. Elles sont en fait formées, mais elles ne peuvent obtenir d'emploi, et la raison pour laquelle elles ne peuvent travailler est que les employeurs estiment qu'elles ne sont pas aussi bonnes. On leur dit qu'il n'y a pas de toilettes pour elles—une variété d'excuses. Ce que les femmes disent à présent est ceci: Il est malheureux que nous devions compter sur une loi gouvernementale, parce que nous sommes qualifiées, nous avons nos diplômes, mais nous ne pouvons obtenir d'emploi. Une femme qui a suivi un programme d'apprentissage pendant quatre ans, qui le termine et qui frappe porte après porte et est sans emploi pendant six

[*Text*]

in any skilled trade that has a shortage in Canada, has to say. Until such time as things change, it is really your responsibility, as a government, to ensure that I can work.

• 2235

Mr. McDermid: Are you telling me that you can document cases where we have skill shortages, and women who have those skills are not being hired?

Ms. Schom-Moffatt: I was just at a conference in Winnipeg of women in trades, and certainly that is the situation that some women are facing. For example, in airplane manufacturing, I mean the actual building of airplanes, there are women who are skilled and who are unemployed. There are women in construction trades who have been unemployed for periods of up to ten months; looking for a job and finally getting a job. Once they get a job the employer then hires other women because they find they are good employees, probably better than average because they have to prove themselves. But there are in fact cases that can be documented of women who cannot get work even though they are skilled.

Mr. McDermid: So what you are saying is when you should implement quotas you are legislating attitudes.

Ms. Schom-Moffatt: Until such time as attitudes change voluntarily, I think we have to legislate them.

Mr. McDermid: Do you not think in forcing that type of situation of an employer the relationship starts off on the wrong foot? They feel government is again intruding in their operation and dictating to them what they must do within their particular business?

Ms. Schom-Moffatt: Maybe that is so for the first week but I think what happens over and over again is that women, for example, and that is the group I can speak for best, indeed prove themselves in the workforce. One of the officials at the Canada Manpower Centre in Ottawa, has said there are now Ottawa employers who will only hire women as cabinetmakers because they really have a design flair that the young men, the eighteen or nineteen year old men who are also in cabinetmaking, do not have. So there are specific employers in Ottawa who will only hire women, and who would not have hired women five years ago. But once they had a woman in their shop and saw the kind of work she did, then they hired another, and then another.

The experience women seem to have is that once they get in it is very easy for other women to get in too, because they really do prove themselves. They have a hard rope to pull and they do a good job.

[*Translation*]

mois, même si elle est électricien ou menuisier, ou si elle est qualifiée dans n'importe quel métier spécialisé, qui souffre d'une pénurie de main-d'œuvre au Canada, doit dire: Jusqu'à ce que les choses changent, il est vraiment de votre responsabilité, en qualité de gouvernement, de veiller à ce que je puisse travailler.

M. McDermid: Êtes-vous en train de me dire que vous pouvez étayer par des documents des cas où il existe des pénuries de main-d'œuvre qualifiée et où les femmes qui détiennent ces qualifications ne sont pas engagées?

Mme Schom-Moffatt: Je viens tout juste d'assister à une conférence à Winnipeg sur les femmes dans le milieu du travail, et c'est certainement la situation que certaines femmes doivent affronter. Par exemple, dans le domaine de la construction d'avions, il existe des femmes qui ont les aptitudes nécessaires et qui sont sans emploi. Des femmes dans les métiers de la construction ont été sans emploi pendant des périodes allant jusqu'à 10 mois au cours desquelles elles ont cherché un emploi pour finalement en trouver un. Une fois qu'elles trouvent un emploi, l'employeur engage ensuite d'autres femmes parce qu'il trouve qu'elles sont de bonnes employées, probablement meilleures que la moyenne parce qu'elles ont à faire leurs preuves. Mais il existe en fait des cas, documents à l'appui, où des femmes ne peuvent obtenir de travail même si elles sont qualifiées.

M. McDermid: Vous dites que lorsque vous mettez en application des quotas, vous réglementez les attitudes.

Mme Schom-Moffatt: Tant que les attitudes ne changeront pas de façon volontaire, je pense que nous devons les réglementer.

M. McDermid: Ne pensez-vous pas qu'en obligeant un employeur à accepter ce type de situation, la relation part du mauvais pied? Ils estiment que le gouvernement se mêle encore de leurs affaires et leur dicte ce qu'ils doivent faire à l'intérieur de leur propre entreprise?

Mme Schom-Moffat: Peut-être pour la première semaine, mais je pense que ce qui se produit encore et encore, c'est que les femmes par exemple et, c'est le groupe pour lequel je puis le mieux parler, font leurs preuves sur le marché du travail. L'un des agents du centre de main-d'œuvre du Canada à Ottawa, a dit qu'il existe maintenant des employeurs à Ottawa qui engageront seulement des femmes pour fabriquer des meubles parce qu'elles ont réellement un flair pour la conception que les jeunes gens, de 18 ou 19 ans, m'ont pas. Il existe donc des employeurs à Ottawa qui n'engageront que des femmes et qu'ils ne l'auraient pas fait il y a cinq ans. Mais une fois qu'ils ont engagé une femme dans leur atelier et qu'ils ont vu le genre de travail qu'elle fait, alors ils en engagent une autre, puis une autre.

L'expérience que les femmes semblent connaître est qu'une fois qu'elles sont engagées, il est très facile pour d'autres femmes de se faire engager également, parce qu'elles font vraiment leurs preuves. Elles doivent se frayer un chemin et elles font du bon travail.

[*Texte*]

Mr. McDermid: I am finding more and more women in the professions. If you go to Chrysler you see them on the lines down there now working in skilled jobs and getting equal pay for the work they are doing with their male counterparts. Are not the statistics that are coming out today just a little misleading because more women are coming into the workforce at a far more rapid rate and therefore you are comparing apples and oranges?

Ms. Schom-Moffatt: I called for a bit of a survey of the apprenticeship programs in about five provinces. Ontario does not keep statistics on whether it is a male or a female in an apprenticeship program because they think that is sexist, so they do not do it; it discriminates. The other provinces do. I think Manitoba has 14 women out of 4,000, Nova Scotia has 3, and this is 3 out of 4,000, in the apprenticeable trades now. The national average is three per cent, and that is skewed because Ontario, 30,000 apprenticeable spaces include bakers and a variety of apprentice areas where women tend to be dominant. They think they might have 500 in the actual skilled trades but, as I said , they do not know because they do not keep statistics.

Professor Moscovitch: May I add a couple of things to that. Of the women who are in apprenticeship programs, and this is talking about women in particular now, 74 per cent are in very traditional occupation areas which have been almost exclusively occupied by women; for examples, in hairdressing and in food preparation. It is only the remainder of those women in apprenticeship programs who are in the balance of the skilled trades. It is clear that there are some minor inroads but I do not think anybody would want to suggest that 3 per cent, and within that 3 per cent a very small percentage, one fouth, in skilled trades not traditionally associated with women, is a very good percentage. It is clear that volunteerism in that respect does not work.

• 2240

Again, if I could add a historical note, this has been clear in the past as well. It is out of that understanding in part that public policy has come in the past in respect of a wide range of policies which currently regulate employment, including employment in the workplace.

Professor Findlay: Specifically, Allan is speaking of factory legislation, environmental legislation; many kinds of legislation which speaks to what are often referred to as externalities. In some respects this is a similar kind of issue, in our view.

Mr. McDermid: May I ask one last question?

The Chairman: Okay. We have been 15 minutes though.

Mr. McDermid: I will tell you, you do not have that expertise around too often, and they are not coming back so I want to question them.

[*Traduction*]

M. McDermid: Je trouve qu'il y a de plus en plus de femmes dans les professions. Si vous allez chez Chrysler, vous les voyez sur les chaînes de montage où elles occupent des emplois spécialisés et obtiennent un salaire égal pour le même travail que celui que font les hommes. Est-ce que les statistiques publiées actuellement ne sont pas un peu trompeuses parce que les femmes intègrent le marché du travail à un rythme beaucoup plus rapide et par conséquent vous comparez des pommes et des oranges?

Mme Schom-Moffatt: J'ai demandé qu'une enquête sur les programmes d'apprentissage soit effectuée dans environ cinq provinces. Les responsables en Ontario ne tiennent pas de statistiques pour déterminer si un programme d'apprentissage est offert à un homme ou à une femme, parce qu'ils pensent que c'est sexiste, donc ils ne le font pas; cela établit une discrimination. Les autres provinces le font. Je pense que le Manitoba a 14 femmes sur 4,000 personnes, la Nouvelle-Écosse en a 3, et c'est 3 sur 4,000 personnes, dans les programmes d'apprentissage actuellement. La moyenne nationale est de 3 p. 100, et ce chiffre est faussé parce que les 30,000 postes d'apprentis de l'Ontario comprennent les boulangers et une variété de domaines d'apprentissage où les femmes ont tendance à être en nombre supérieur. Ils pensent qu'il peut y avoir 500 femmes dans les métiers spécialisés, mais comme je l'ai dit, ils ne le savent pas parce qu'ils ne tiennent pas de statistiques.

M. Moscovitch: Puis-je ajouter d'autres points à cela? De toutes les femmes qui bénéficient des programmes d'apprentissage, 74 p. 100 sont des domaines professionnels très traditionnels qui ont été occupés presque exclusivement par des femmes; par exemple dans la coiffure et la préparation des aliments. C'est seulement le reste de ces femmes bénéficiant des programmes d'apprentissage qui sont dans des métiers spécialisés. Il est clair qu'il y a quelques exceptions mineures, mais je ne pense pas que quiconque pourrait laisser croire que 3 p. 100, et dans ce 3 p. 100 un très petit pourcentage, un quart dans les métiers spécialisés qui ne sont pas traditionnellement associés aux femmes, est un très bon pourcentage. Il est clair que le volontarisme à cet égard ne fonctionne pas.

Encore une fois, si je peux ajouter une note historique, cela a été clair dans le passé également. C'est à partir de cette compréhension en partie que la politique publique a été établie dans le passé en ce qui concerne une grande diversité de politiques qui règlementent couramment l'emploi, y compris l'emploi dans les ateliers.

M. Findlay: Précisement, Allan parle des lois sur les manufactures, des lois sur l'environnement; de nombreux types de lois qu'on appelle «extériorités». A certains égards, c'est le même genre de question, selon nous.

M. McDermid: Puis-je poser une dernière question?

Le président: D'accord. Les 15 minutes sont écoulées.

M. McDermid: Laissez-moi vous dire que nous n'avons pas ce genre d'experts trop souvent et je voudrais donc leur poser des questions.

[*Text*]

We have approximately half a million young people uer the age of 24 unemployed. Fully one half of them, a quarter of a million, have less than a Grade 10 education. The requirements for apprenticeships as far as formal education is concerned, the requirements for the most menial tasks within industry, are normally a higher education than Grade 10. How do we tackle that problem? How do we take that quarter of a million and try to upgrade them, or do we have to upgrade them? Maybe that is more appropriate; maybe we should take a different look.

Have you looked at that type of problem at all?

Professor Findlay: The short answer is no, I guess.

Professor Moscovitch: Yes, the short answer is no. It is a very good question. I have looked, for example, at the testimony that was given by members of the Canadian Labour Congress in this regard and I would certainly share the concern they raised about what I would term rising credentialism in private and public sector employment. That is, that in times of economic stress, if I might use the term economic crisis, when unemployment rises, credentials are used as one means of cutting off the number of choices, of making preliminary choices in the labour market amongst a variety of workers who present themselves for work. The result of that is the cutting off employment opportunities for youth. It is very clear that there are many individual cases that could be raised where the credentials required have nothing to do with the job. They certainly are not necessary and present a restrictive barrier to employment.

Mr. McDermid: Yet employers still feel that an individual has to be able to communicate. He has to be able to communicate with his fellow workers and he has to be able to communicate with the job or with the boss, or whatever it may be. Many of them have said to me that our young people cannot communicate today, that this abilit is sadly lacking. That is why there are job failures at that particular level.

Professor Moscovitch: I would like to see the documentary evidence of it.

The only thing I could suggest is that if this were generally the case, it is surprising we have gotten this far into the twentieth century, because I do not recall that 20 years ago, or 40 or 60 years ago, such credentials were required; yet people found the ability to communicate in industry and to get work done.

Mr. McDermid: We could get into a philosophical discussion on that one, I will tell you, but I am not going to tonight, Mr. Chairman, you will be pleased to know. Thank you.

The Chairman: I just want to say that the subcommittees of this committee have received other examples of minorities and women who were fully trained and who, because of prejudice and for other reasons, could not get work. Maybe it was on other subcommittees, John, but there were examples given to us.

[*Translation*]

Environ un demi million de jeunes gens de moins de 24 ans sont sans emploi. La moitié, un quart de million, ont une scolarité de moins de 10 ans. Les exigences d'apprentissage et celles nécessaires pour remplir les postes subalternes de l'industrie, sont normalement plus élevées qu'une 10e année. De quelle façon nous attaquons-nous à ce problème? Comment pouvons-nous essayer d'améliorer ce quart de million de jeunes, devons-nous les améliorer? Peut-être que cela est plus approprié; peut-être que nous devrions aborder la question d'un angle différent.

Avez-vous étudié ce type de problème à fond?

M. Findlay: La réponse est non, je suppose.

M. Moscovitch: Oui, la réponse brève est non. C'est une très bonne question. J'ai examiné par exemple les témoignages des membres du Congrès du Travail du Canada à cet égard et je partage certainement leurs préoccupations sur ce que j'appelerais la montée des exigences scolaires dans l'emploi dans les secteurs privé et public. C'est-à-dire qu'en période de tension économique si je peux utiliser ce terme, de crise économique, lorsque s'aggrave le chômage, les diplômes servent à éliminer un nombre de choix, à faire les choix préliminaires dans le marché du travail parmi une variété de travailleurs qui se présentent pour obtenir de l'emploi. Cette situation a pour résultat d'éliminer des occasions d'emploi pour les jeunes. Il est très clair qu'il existe de nombreux cas individuels qui pourraient être présenté où les diplômes exigés n'avaient rien à voir avec l'emploi. Ils ne sont certainement pas nécessaires et présentent un frein à l'emploi.

M. McDermid: Pourtant les employeurs estiment toujours qu'une personne doit être apte à communiquer. Elle doit être capable de communiquer avec ses collègues et elle doit pouvoir avoir un lien avec l'emploi, ou être capable de communiquer avec le patron ou avec qui que ce soit. De nombreux employeurs m'ont révélé que nos jeunes gens sont incapables de communiquer aujourd'hui, que cette aptitude fait terriblement défaut. C'est pourquoi, il existe des échecs dans le domaine de l'emploi à ce niveau particulier.

M. Moscovitch: J'aimerais voir la preuve écrite de cela.

Qu'il me soit permis de dire ceci: si c'était généralement le cas, il est surprenant que nous ayons pu nous rendre si loin dans le vingtième siècle, parce que je ne me rappelle pas qu'il y a 20, 40 ou 60 ans, de tels diplômes aient été nécessaires; pourtant, les gens pouvaient communiquer dans l'industrie et effectuer le travail.

M. McDermid: Nous pourrions nous lancer dans une discussion philosophique sur cette question, vous dis-je, mais je ne le ferai pas ce soir, monsieur le président, vous serez sans doute heureux de l'apprendre. Merci.

Le président: Je veux simplement dire que les sous-comités de ce comité ont reçu d'autres exemples de minorités et de femmes qui avaient reçu une bonne formation et qui, en raison de préjugés et pour d'autres motifs, ne pouvaient obtenir d'emploi. C'était peut-être dans d'autres sous-comités, John, mais on nous a donné des exemples.

[*Texte*]

• 2245

The other thing I want to tell you is that I personally am looking very closely at the American experience under Johnson and Kennedy, where to contract with the government, especially with blacks and other minorities, you had to have an affirmative action program or you were not qualified to contract. That was implemented in the United States. A lot of employers did not like it, but it worked.

Thank you very much for coming this evening. We have no more questions; we were able to complete more or less what we set out to do. But if you have any further papers or evidence to put before us, please send them along.

Professor Findlay: Thank you very much.

The Chairman: That part of the meeting is completed. Now I want to raise three or four business decisions. If we are going to debate them at length I will have to call another meeting, but maybe that will not be necessary. I will just try you.

First, as I mentioned to you privately in the House, I got a letter from the House Leader indicating that he would be willing to extend our mandate, as he did for the other two committees that approached him and the other House Leader, to the same date, of March 31. I am therefore asking the committee whether they would agree to amend our decision of the last meeting to that. I have the impression that if we go to the House with the report we have now it will not be accepted; that it will take a long time to negotiate it and we will not be able to plan our work for the next three months.

Are you in favour for the time being—I do not accept it as a final word, but for the time being—of requesting an extension to March 31?

Mr. McDermid: May I speak to that?

The Chairman: If we are going to take a long time, I will call a special meeting for it.

Mr. McDermid: I am not going to go on at any great length.

I still like our deadline. I think we are cutting ourselves extremely short for March.

The Chairman: April 1, in other words.

Mr. McDermid: I am concerned about the hearings that we have not yet conducted in the province of Ontario and la belle province de Québec. I am concerned about the research that has to be done. Maybe Mr. Swartz wants to speak on that, because he has to put together a program that is meaningful. We are going to take time to write a report, and you cannot do that overnight. I am not sure of the time frame, not having been involved in the writing of a report before, but I am sure it is going to take at least a month.

The Chairman: When I received the letter from Mr. Pinard I tried to prepare a tentative schedule. By the way, we have already started to write the report. I have been working on it and I have given some direction to the research staff, so we would never wait until the last minute. However, we would

[*Traduction*]

J'aimerais vous dire que j'ai personnellement étudié de très près l'expérience américaine sous Johnson et Kennedy, où pour obtenir des contrats avec le gouvernement, surtout avec les noirs et les autres minorités, il fallait avoir un programme d'action précis, sinon il n'y avait pas de contrat. Cela a été mis en application aux États-Unis. De nombreux employeurs n'aimaient pas cela, mais cela fonctionnait.

Merci beaucoup pour votre présence ici ce soir. Nous n'avons pas d'autres questions; nous avons pu terminer plus ou moins ce que nous voulions faire. Mais si vous avez d'autres documents ou d'autres preuves à nous présenter, veuillez nous les faire parvenir.

M. Findlay: Merci beaucoup

Le président: Cette partie de la réunion est terminée. Maintenant j'aimerais aborder trois ou quatre décisions d'affaires. Si nous devons les débattre en entier, je devrai convoquer une autre réunion, mais peut-être qu'il ne sera pas nécessaire de le faire. Je vais essayer.

En premier lieu, comme je vous l'ai mentionné en privé en Chambre, j'ai reçu une lettre du leader de la Chambre nous indiquant qu'il serait disposé à prolonger notre mandat, comme il l'a fait pour les deux autres comités qui l'ont contacté ainsi que l'autre leader de la Chambre, jusqu'à la même date du 31 mars. Je demande donc aux membres du comité s'ils acceptent d'amender notre décision concernant la dernière réunion à cet effet. J'ai l'impression que si nous allons en Chambre avec le rapport que nous avons maintenant entre les mains, il ne sera pas accepté; il faudra beaucoup de temps pour le négocier et nous ne pourrons planifier notre travail pour les trois prochains mois.

Êtes-vous en faveur pour le moment—il ne s'agit pas d'une décision finale, mais pour le moment—de demander un prolongement jusqu'au 31 mars?

M. McDermid: Puis-je avoir la parole à cet égard?

Le président: Si vous devez parler longtemps, je convoquerai une réunion spéciale à cette fin.

M. McDermid: Je ne m'étendrai pas sur le sujet longtemps.

Je préfère encore notre date d'échéance. Je crois que mars est un peu trop tôt.

Le président: Le 1er avril, autrement dit.

M. McDermid: Je suis préoccupé par les audiences que nous n'avons pas encore tenues dans la province d'Ontario et la belle province de Québec. Je suis préoccupé par la recherche qui a été faite. Peut-être que monsieur Swartz veut parler à ce sujet, parce qu'il a établi un programme utile. Nous allons prendre le temps de rédiger un rapport et nous ne pouvons faire cela du jour au lendemain. Je ne suis pas sûr du délai parce que je n'ai jamais rédigé de rapport auparavant, mais je suis sûr que cela prendra au moins un mois.

Le président: Lorsque j'ai reçu la lettre de M. Pinard, j'ai essayé d'établir un calendrier temporaire. A ce propos, nous avons déjà commencé à rédiger le rapport. J'y travaille actuellement et j'ai donné certaines instructions au personnel de recherche, de sorte que nous n'aurons jamais à attendre jus-

[*Text*]

need three weeks at least to consider whatever is put forward. We are not going to decide in just one day.

I also think we can get in the hearings in all of those places you have mentioned by . . .

Mr. McDermid: February 28.

The Chairman: Well, yes.

Mr. McDermid: That is what you are talking about.

The Chairman: That is right; that is right.

Mr. McDermid: You are talking about a winter break from the House and so on.

The Chairman: We could get them in. It would be better to go later but we can get them in, in my opinion.

Mr. McDermid: If I may continue, Mr. Chairman, I think we have a case to lay before the government House Leader because we did not get going last summer, for a number of reasons, as the other committees did. The other committees were off and running with staff and so on and so forth. Our particular problem had to do with schools and other activities, so this committee really did not get rolling until the fall. I therefore think we have a far better case to put in asking for a further extension from April 1 to what my motion said.

I would like Mr. Swartz to comment on that.

• 2250

The Chairman: I think we are going to have to call a special meeting, John. Marceau will want to speak, and maybe Orlikow and Jim and Swartz. This is another 20-minute meeting. I just thought if we could agree quickly tonight we would; if not, we will call a business meeting.

Mr. Swartz: Independent of the extension date . . .

The Chairman: I do not think we are going to get it anyway.

Mr. Swartz: . . . I would like some authorization from the committee this evening to go about the process of getting people on board.

The Chairman: That is not the agenda I am dealing with right now. I was going to deal with that after the extension. Besides, the hiring of staff can be approved by myself, Mr. Hawkes and Mr. Marceau; we do not need to be together in a meeting. I was going to suggest that we do it tomorrow sometime just by talking to each other.

Let us finish this point on the extension. What is your final line?

Mr. McDermid: My final line is that I still think we should try to introduce our motion into the House.

The Chairman: Okay.

[*Translation*]

qu'à la dernière minute. Toutefois, nous aurions besoin de trois semaines au moins pour étudier tout ce qui est présenté. Nous n'allons pas nous décider en un seul jour.

Je pense également que nous pouvons tenir les audiences dans tous les endroits que vous avez mentionnés dès le . . .

M. McDermid: 28 février.

Le président: Oui, bien sûr.

M. McDermid: C'est ce dont vous parlez.

Le président: C'est exact; c'est exact.

M. McDermid: Vous parlez d'une suspension de la Chambre en hiver et ainsi de suite.

Le président: Nous pourrions les tenir. Il serait préférable d'y aller plus tard, mais nous pouvons les tenir, à mon avis.

M. McDermid: Si je peux continuer, monsieur le président, je pense que nous devons soumettre un cas au leader du gouvernement à la Chambre, parce que nous n'avons pas entrepris nos travaux l'été dernier, pour un certain nombre de raisons, comme l'on fait les autres comités. Les autres comités ne siégeaient pas et bénéficiaient d'un personnel, etc., etc. Notre problème particulier concernait les écoles et les autres activités, de sorte que ce comité n'a pas commencé à siéger avant l'automne. Je pense donc qu'il est préférable de demander un autre prolongement à partir du 1er avril, selon ma motion.

J'aimerais que M. Swartz fasse ses commentaires à cet égard.

Le président: Je pense que nous devrons tenir une réunion extraordinaire, John. Marceau voudra parler, et peut-être Orlikow, Jim et Swartz. Il s'agit d'une autre réunion de 20 minutes. Je pense que si nous pouvions nous entendre rapidement ce soir, nous pourrions la tenir; sinon, nous devrons tenir une réunion d'affaires.

M. Swartz: Indépendamment de la date de prolongement . . .

Le président: Je ne pense pas que nous allons l'obtenir quoi qu'il en soit.

M. Swartz: . . . j'aimerais avoir l'autorisation du comité ce soir pour commencer à recevoir les gens au conseil.

Le président: Cela ne paraît pas à l'ordre du jour. J'allais aborder ce point après le prolongement. D'ailleurs, l'embauche du personnel peut être approuvée par MM. Hawkes, Marceau et moi-même; il n'est pas nécessaire que nous soyions en réunion, j'allais proposer que nous le fassions à un moment donné, demain, lors d'une conversation entre nous.

Terminons ce point concernant le prolongement. Quel est votre dernier mot à ce sujet?

M. McDermid: Mon dernier mot est que je pense toujours que nous devrons essayer de présenter notre motion en Chambre.

Le président: D'accord.

[*Texte*]

Mr. McDermid: If they want to stand up and fight it, then I am willing to stand up in the House and defend it. That is the bottom line, as far as I am concerned.

May I just add, since you interjected that we are going to need another meeting to discuss this, let us do it soon. Let us not wait.

The Chairman: I agree—if we cannot decide tonight.

Mr. McDermid: I am willing to stay for a few minutes.

The Chairman: David, what is your thinking?

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I think it would be much better if we had more time, but I do not think we can get agreement to more time right now, and I certainly do not think the way to get more time is to debate it in the House. If you go to the House to fight the government House Leader I think you are finished before you start. You are making a gesture. I am not defending Mr. Pinard; I just think that is the way the House operates.

In my view yes, we should have more time and you should try to negotiate with him for more time, but for the time being I think the practical thing is to accept that March 31 date and to work along that line. I would say let us take it, while you talk to him about getting more time; or talk to the minister, or whomever you can talk to.

Mr. Marceau: I agree with that.

Mr. Orlikow: I am talking now not as a member of my party, I am talking as to the way that I see the House works.

Mr. Marceau: I agree with that entirely.

Mr. Hawkes: I am strongly in favour of trying to negotiate more time.

The Chairman: Shall we take March 31 for the time being?

Mr. Hawkes: I think we are dependent on you. I think my House Leader could be persuaded for more time and I think David is giving us an indication similarly. If there is a problem it is with your House Leader, and maybe you should go back to him and give him the strong sense that we feel March 31 is not adequate.

The Chairman: By the way, I must tell you another thing. I hear by the grapevine that Mr. Dodge is going to have his report by January.

Mr. Swartz: His intention is to have a draft report for consideration internally and review internally within Employment and Immigration.

The Chairman: I am told that the government is going to adopt policy by March or April anyway. If we are not ready they are going to go ahead.

Mr. McDermid: Not after what the minister said in the House the other day they are not.

[*Traduction*]

M. McDermid: S'ils veulent s'élever contre la motion et la combattre, je suis alors disposé à me lever en Chambre et à la défendre. C'est mon dernier mot, en ce qui me concerne.

Vous permettez, puisque vous avez signalé que nous aurions besoin d'une autre réunion pour discuter de cela, tenons-là bientôt. N'attendons pas.

Le président: J'y consens—si nous ne pouvons nous décider ce soir.

M. McDermid: Je suis disposé à rester pendant quelques minutes.

Le président: David, qu'en pensez-vous?

M. Orlikow: Monsieur le président, je pense qu'il serait préférable d'avoir davantage de temps, mais je ne pense pas que nous puissions en arriver à un accord dès à présent, et je ne pense certainement pas que la façon d'obtenir davantage de temps est de débattre la question en Chambre. Si vous allez en Chambre pour vous opposer au leader du gouvernement en Chambre, je pense que vous êtes battu d'avance. Vos posez un geste. Je ne défends pas M. Pinard; je pense que c'est la façon dont la Chambre fonctionne.

A mon avis, nous devrions avoir davantage de temps et nous devrions essayer de négocier cette question avec lui, mais pour le moment, je pense qu'il est pratique d'accepter cette date du 31 mars et d'agir en conséquence. Acceptons-là, tandis que vous vous entretiendrez avec lui pour obtenir davantage de temps; ou parlez-en au ministre, ou à quiconque vous pourrez vous adresser.

M. Marceau: Je suis d'accord.

M. Orlikow: Je ne parle pas maintenant en qualité de membre de mon parti, je parle de la façon dont je perçois le fonctionnement de la Chambre.

M. Marceau: Je suis entièrement d'accord avec cela.

M. Hawkes: Je suis fortement en faveur d'une tentative de négocier pour obtenir davantage de temps.

Le président: Sommes-nous d'accord pour le 31 mars pour le moment?

M. Hawkes: Je pense que nous dépendons de vous. Je pense que mon leader en Chambre pourrait être persuadé de nous donner davantage de temps et je pense que David nous donne une indication semblable. S'il devait y avoir un problème, ce serait avec votre leader en Chambre, et peut-être vous devriez le rencontrer de nouveau et lui faire comprendre que nous estimons que la date du 31 mars n'est pas adéquate.

Le président: A propos, je dois vous dire autre chose. Mon petit doigt m'a dit que monsieur Dodge présentera son rapport en janvier.

M. Swartz: Il a l'intention de présenter un rapport préliminaire qui sera pris en considération de façon interne et qui sera révisé par Emploi et Immigration.

Le président: On m'a dit que le gouvernement doit adopter une politique en mars ou en avril quoiqu'il en soit. Si nous ne sommes pas prêts, ils vont aller de l'avant.

M. McDermid: Pas après ce que le ministre a dit en Chambre l'autre jour, ils ne le feront pas.

[*Text*]

The Chairman: That is what I am afraid of. I will go back and try again. You cannot hire anybody tomorrow, even if I agreed, beyond December 9, because we have not agreed as a committee yet and we have not got authorization from the House.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I would make a suggestion. Today is Monday; I would suggest that we have a meeting of this committee on Thursday afternoon.

The Chairman: Try to have it when it does not conflict with other committees.

Mr. Orlikow: Just a short meeting. And that you take from now until Thursday to try to persuade Mr. Pinard to give us a further extension, and if you cannot, then we accept, for now at least, the deadline. Do it on Friday in the House and then we at least have something to work with. I think delays are disastrous for everybody.

The Chairman: I will try. I will do what the committee suggest. I will go back to Mr. Pinard and I will report to you before the end of the week. We will call a short meeting just for business. The difficulty is that you cannot tell anybody we would hire, or I cannot tell them as chairman, whether we are going to finish our work on Decembre 19, March 31 or June 1.

• 2255

Mr. Swartz: If I can suggest to the committee how I will operate, I am going to suggest to people that until further notice we are going to attempt to complete by March 31.

The Chairman: We cannot even tell them that.

Mr. Swartz: I would assume that by the time we have the contracts ready we would have the approval of the House.

The Chairman: But you may not get the approval of the House. Until we get the approval of the House you cannot hire somebody on the basis that we might get approval.

Mr. Orlikow: That is why I am suggesting the Friday deadline.

The Chairman: But do you want to hire people tomorrow?

Mr. Swartz: No, I am saying I can prepare offers for these people conditional upon this acceptance being granted until March 31.

The Chairman: I can give you many examples from my history in Parliament where people made promises to individuals that they were going to get this job and so on and they were turned down, either because the cabinet would not approve the order in council or the House would not approve.

Mr. Swartz: The people we have entered into discussion with are well informed about the existing deadline now being December 19, and until we receive formal approval from the House for any extension of that deadline that is the time limit we have to go to. People will not be starting really until next week and we have had some discussions with people. If we get

[*Translation*]

Le président: C'est ce dont j'ai bien peur. J'irai de nouveau et j'essaierai encore une fois. Vous ne pouvez engager quelqu'un demain, même si j'y consens, au-delà du 9 décembre, parce que nous ne sommes pas d'accord en tant que comité et nous n'avons pas encore reçu l'autorisation de la Chambre.

M. Orlikow: Monsieur le président, j'aimerais faire une proposition. Aujourd'hui, c'est lundi; je propose que nous tenions une réunion de ce comité jeudi après-midi.

Le président: Essayez de la tenir à un moment où, elle n'entre pas en conflit avec d'autres comités.

M. Orlikow: Juste une brève réunion. Et essayez à partir de maintenant jusqu'à jeudi de persuader M. Pinard de nous donner une prolongation et si vous ne pouvez, alors nous acceptons, du moins pour le moment, la date d'échéance. Faites-le vendredi en Chambre et au moins nous aurons des éléments en main pour travailler. Je pense que les délais sont désastreux pour tout le monde.

Le président: J'essaierai. Je me conformerai à la proposition du comité. J'irai voir de nouveau M. Pinard et je vous ferai un rapport avant la fin de la semaine. Nous allons tenir une brève réunion d'affaires. Le problème est que vous ne pouvez dire à quiconque que nous engagerions, ou je ne pourrais leur dire en qualité de président, si nous allons terminer nos travaux le 19 décembre, le 31 mars ou le 1er juin.

M. Swartz: Si je peux dire au comité la façon dont j'agirai, je vais suggérer aux personnes que, jusqu'à nouvel ordre, nous essaierons de terminer le 31 mars.

Le président: Nous ne pouvons même pas leur dire cela.

M. Swartz: Je suppose qu'au moment où les contrats seront prêts, nous aurons l'approbation de la Chambre.

Le président: Mais il se pourrait que vous n'ayez pas l'approbation de la Chambre. Tant que nous n'avons pas l'approbation de la Chambre, nous ne pouvons engager quelqu'un en supposant que nous obtiendrons l'approbation.

M. Orlikow: C'est pourquoi je propose la date d'échéance de vendredi.

Le président: Mais voulez-vous engager des personnes demain?

M. Swartz: Non, je dis que je peux préparer des offres pour ces personnes à condition que la prolongation soit accordée jusqu'au 31 mars.

Le président: Je peux vous donner de nombreux exemples à partir de mon expérience au Parlement où des gens ont fait des promesses à des personnes; celles-ci allaient obtenir des emplois et ainsi de suite et elles ont été déboutées, soit parce que le cabinet n'approuvait pas l'ordre en conseil ou que la Chambre refusait.

M. Swartz: Les gens avec qui nous sommes entrés en contact sont bien informés sur la date d'échéance actuelle qui est maintenant le 19 décembre, et tant que nous ne recevrons pas une approbation officielle de la Chambre pour toute prolongation de cette date d'échéance, c'est la limite que nous observerons. Les gens ne commenceront pas vraiment avant la

[*Texte*]

the approval this week I would like to be able to put that contract in.

The Chairman: I have been asked to report back to this committee by Thursday, before the end of the week, and I will try to do that. We will try to make a decision.

Also, the committee has suggested that we only meet once a week between now and Christmas, and that we have two witnesses each week. After tonight's experience, what do you think about meeting at 7.30 on Monday night rather than 8 o'clock? It is not fair to the members or to the witnesses. I felt badly pressing the questioners to go faster.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I agree with that. That the first witness finish at 9 o'clock.

The Chairman: But when do we start?

Mr. Orlikow: At 7.30.

The Chairman: You agree with 7.30. If we are only going to meet one night a week, then at 7.30?

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, have a three-hour meeting but be tough. In other words, you give each group an hour and a half.

The Chairman: I like to give our questioners, you people, lots of time too.

Mr. Orlikow: But if you do that without a time limit, Mr. Chairman . . .

The Chairman: Are we agreed on 7.30? Okay. From now on it will be 7.30 on Monday nights. We will stick to the Monday night.

There are a few other business things; they are very quick.

One would be that with the approval of the chairman and the two vice-chairmen, members of the committee be authorized to attend seminars, conferences and meeting concerning the committee's order of reference, and that necessary staff accompany the members on such occasions. Several of us, because we are with this task force, are getting invitations to go places. I have one to go to something in Toronto and I was told I am to be invited to another meeting in Calgary. We are all invited to this thing in Toronto next week; some people have said they are going to go and some are not going to go.

The resolution we passed before was only to be operative when the House was not sitting. Does the committee give agreement that with the approval of the chairman and the two vice-chairmen we can authorize members of the task force to go to seminars, conferences and meetings concerning the committee's order of reference?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Finally, that the committee authorize the payment of reasonable travelling and living expenses to candidates from the list of prospective researchers presented by the director of research in connection with visits to be made by

[*Traduction*]

semaine prochaine et nous avons déjà tenu certaines discussions avec les gens. Si nous obtenons l'approbation cette semaine, j'aimerais pouvoir régler ce contrat.

Le président: On m'a demandé de rendre compte à ce comité jeudi, avant la fin de la semaine, et j'essaierai de le faire. Nous essaierons de prendre une décision.

Également, le comité a proposé que nous nous rencontrions seulement une fois la semaine à partir de maintenant jusqu'à Noël et que nous ayons deux témoins chaque semaine. Après l'expérience de ce soir, que pensez-vous d'une réunion à 7 h 30 le lundi soir plutôt qu'à 8 heures? Ce n'est pas juste pour les membres ou pour les témoins. Je n'étais guère à l'aise d'obliger les personnes qui posaient des questions à aller plus vite.

M. Orlikow: Monsieur le président, je suis d'accord avec cela. Que le premier témoin finisse à 9 heures.

Le président: Mais quand devons-nous commencer?

M. Orlikow: A 7 h 30.

Le président: Vous êtes d'accord avec 7 h 30. Si nous devons nous rencontrer seulement un soir par semaine, alors c'est à 7 h 30?

M. Orlikow: Monsieur le président, tenez une réunion de trois heures, mais soyez inflexible. En d'autres mots, donnez à chaque groupe une heure et demi.

Le président: J'aimerais donner aux personnes qui posent des questions, à vous, beaucoup de temps également.

M. Orlikow: Mais si vous faites cela sans une limite, monsieur le président . . .

Le président: Est-ce que nous sommes d'accord pour 7 h 30? Parfait. A partir de maintenant, ce sera à 7 h 30 le lundi soir. Nous nous en tiendrons au lundi soir.

Il y a encore quelques points d'affaires; ils sont très brefs.

Avec l'approbation du président et des deux vice-présidents, les membres du comité devraient être autorisés à assister à des séminaires, des conférences et des réunions concernant le mandat du comité et le personnel nécessaire devrait accompagner les membres à de telles occasions. Plusieurs d'entre nous, parce que nous faisons partie du groupe de travail, reçoivent des invitations en certains endroits. Je dois répondre à une invitation et aller à Toronto et on m'a dit que je serai invité à assister à une autre réunion à Calgary. Nous sommes tous invités à cet événement à Toronto la semaine prochaine; certaines personnes ont dit qu'elles iraient et d'autres qu'elles n'iraient pas.

La résolution que nous avons adoptée précédemment n'avait pour but que d'être opérationnelle, lorsque la Chambre ne siège pas. Est-ce que le comité donne son accord, avec l'approbation du président et des deux vice-présidents, pour que nous puissions autoriser les membres du groupe de travail à assister à des séminaires, des conférences et des réunions concernant le mandat du comité?

Des voix: D'accord.

Le président: Finalement, est-ce que le comité autorise le paiement de frais de déplacement et de séjour raisonnables aux candidats qui sont sur la liste des chercheurs éventuels présentés par le directeur de la recherche en rapport avec les visites

[*Text*]

those people to Ottawa for interviews with the chairman of the committee or his representative? In other words, if we call people to Ottawa to be interviewed for additional research jobs, that we pay their fare here and so on.

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: The meeting is adjourned to the call of the Chair.

[*Translation*]

qui doivent être faites par ces personnes à Ottawa pour des interviews avec le président du comité ou son représentant? En d'autres mots, si nous faisons venir des gens à Ottawa pour les interviewer pour des emplois de recherche supplémentaires, sommes-nous d'accord pour payer leur passage et ainsi de suite.

Des voix: D'accord.

Le président: La séance est levée jusqu'à nouvelle convocation du président.

APPENDIX "EMPL-11"

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

SUBMISSION TO

THE SPECIAL COMMITTEE

ON

EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

BY

THE CANADIAN CHAMBER OF COMMERCE

November, 1980

INTRODUCTION

Canada has many natural advantages which provide a strong base for the economic growth that is essential to support the many internal and external programs considered necessary to make a great nation in a world society.

With a relatively limited population, our capacity to develop these natural advantages to their fullest will depend on our ability to raise the level of education and skills of individual Canadians to meet the challenges of a rapidly changing world environment.

At the outset, the Chamber commends the Federal Government for its recognition of the current problem relating to the shortage of skilled trades and higher-skill occupations in the country today by the establishment of the Special Committee on Employment Opportunities for the '80s and for its interest and desire in wanting to examine the situation in order to find solutions that will ensure that the Canadian work force is trained to fill the shortages.

BACKGROUND

For those members of the Special Committee who are not familiar with the Chamber, we would point out that the Canadian Chamber of Commerce is the national voluntary federation of Chambers of Commerce and Boards of Trade in Canada. The Chamber's membership consists of some 600 organization members—Community Chambers and Boards in all ten provinces and the Territories (with an underlying membership of 130,000 business and community leaders). In addition, the Chamber's membership includes more than 2,900 Corporate members—Corporations, firms and their subsidiaries associated with the business and professional life of Canada. Also, more than 50 Association Members—National Trade, Business and Professional Associations round out the membership base of the Canadian Chamber of Commerce.

In a speech to the Canadian School Trustees' Association on June 1, 1980, which received nation-wide attention by the news media, H. E. Wyatt, Immediate Past Chairman of the Board of the Chamber stated that "Canadian students entering the work force today are deficient in basic communication skills and are not motivated to work." Mr. Wyatt told the audience of trustees, teachers and school officials from across Canada that "the strong pressure often exerted on young people to attend university even when their talents may indi-

APPENDICE «EMPL-11»

POSSIBILITÉS D'EMPLOIS POUR LES ANNÉES 80

MÉMOIRE AU

COMITÉ SPÉCIAL SUR

LES POSSIBILITÉS D'EMPLOIS

POUR LES ANNÉES 80

SOUMIS PAR

LA CHAMBRE DE COMMERCE DU CANADA

Novembre 1980

INTRODUCTION

Le Canada possède de nombreux avantages naturels qui constituent une sérieuse base pour la croissance économique essentielle au maintien des nombreux programmes internes et externes jugés nécessaires à une grande nation d'aujourd'hui.

Avec notre petite population, le développement optimal de ces avantages repose sur notre habileté à rehausser le niveau d'éducation et les talents de tous les Canadiens pour que nous puissions faire face aux changements rapides d'un monde en constante évolution.

Dès le départ, la Chambre aimerait louer le gouvernement fédéral pour avoir pris conscience du problème de pénurie dans les métiers spécialisés ou très spécialisés qui existe au Canada et d'avoir créé le Comité spécial sur les possibilités d'emplois pendant les années 80 et aussi pour son intérêt et pour son désir d'examiner de près cette situation pour en arriver à des solutions garantissant que la main-d'œuvre canadienne sera formée de façon à résorber ces pénuries.

ÉTAT DE LA SITUATION

Pour les membres du Comité qui l'ignoreraient, nous aimerions signaler que la Chambre de Commerce du Canada est une fédération bénévole nationale des Chambres de Commerce et Boards of Trade locaux du pays. Parmi ses membres élus comptent 600 chambres et Boards, répartis dans les dix provinces et territoires (ce qui implique quelque 130,000 chefs d'entreprises). De plus elle a plus de 2,900 membres corporatifs; sociétés avec leurs filiales, étroitement associées à la vie économique et professionnelle du Canada et enfin plus de 50 associations commerciales et professionnelles.

Le 1er juin 1980, devant l'Association des commissaires d'école du Canada, H. E. Wyatt, notre ancien président du Conseil, a, dans un discours largement rapporté par les médias du pays, déclaré que les étudiants qui rejoignent en ce moment la main-d'œuvre du Canada ne sont pas formés dans les disciplines de base touchant la communication et ne sont pas motivés par le travail. Il a dit à un auditoire de commissaires d'école, d'enseignants et d'administrateurs scolaires que bien souvent, d'énormes pressions sont exercées sur les jeunes pour

cate a trade school, an apprenticeship program or a community college program, unfortunately results in university dropouts who are untrained in either area. This in turn has led to the irony of importing skilled workers from abroad at a time when hundreds of thousands of Canadians are unemployed."

PRESENT AND FUTURE ISSUES

Canada's critical skills training problem has been of concern to the Canadian Chamber and to a number of its member local Chambers of Commerce and Boards of Trade for some time. To this end, the Chamber has published its policy which calls for the promotion and understanding of the essential needs for the education and skills training of all Canadians if we are to reach our potential as a nation.

In an effert to deal with Canada's critical skills training problem, the Canadian Chamber, at its Annual Meeting in September, 1979 urged the business community to undertake initiatives to establish local Industry/Education Councils, designed to facilitate the transition of young people from the world of learning to the world of earning.

The objectives of the proposed Councils are to bring together representatives from industry, education, labour and government in order to formulate plans and policies related to local training requirements and to obtain industry and community-wide support and involvement in local technical vocational schools. The said Annual Meeting recommended that the proposed local Industry-Education Councils should be called upon to:

(*a*) establish lists of informed persons from all walks of life who may be called on to discuss specific career possibilities, realities and rewards;

(*b*) establish formal contacts between business people and vocational guidance counsellors, in order to better equip counsellors with knowledge of the working world;

(*c*) jointly determine the precise skills training requirements for the area;

(*d*) co-ordinate industry/education training to achieve the most economical and efficient use of community resources and devise maximum benefit from the curriculum;

(*e*) set up a centre for career information that might contain data on local educational opportunities, job availability and the economic prospects for students.

Earlier this year the Canadian Chamber surveyed major community Chambers and Boards across Canada in order to determine what progress had been made in their respective areas relating to the promotion of skills training. The Winnipeg Chamber sought the views of its members during the month of September, 1980 relating to on-the-job training, and in turn, came up with the following results (with their questions and answers noted accordingly):

1. Has your company an on-the-job training program?

Yes: 71 per cent

qu'ils aillent à l'université même si leurs talents indiquent qu'ils devraient plutôt aller dans une école professionnelle, suivre un programme d'apprentissage ou le programme technique d'un CEGEP et cela entraîne des abandons d'études universitaires par des gens qui ne sont formés dans aucun autre secteur. Cela à entraîné cette ironie, que nous sommes obligés d'importer des ouvriers qualifiés de l'étranger pendant que des centaines de milliers de Canadiens sont en chômage.

PROBLÈMES PRÉSENTS ET FUTURS

Ce problème critique de la formation professionnelle préoccupe la Chambre et plusieurs Chambres et Boards affiliés depuis quelques temps. C'est pourquoi, elle imprime parmi ses politiques une résolution qui demande la promotion et la compréhension des besoins essentiels des Canadiens en éducation et en formation professionnelle si le pays doit attendre son potentiel.

Pendant son congrès de septembre de l'an dernier, la Chambre du Canada a prié le monde des affaires de prendre des initiatives pour créer au niveau local des conseils enseignement/industrie afin de faciliter pour les jeunes la transition du monde de l'étude à celui du salaire.

Les objectifs de ces conseils seraient de rapprocher les représentants de l'industrie, de l'enseignement, des syndicats et du gouvernement pour qu'ils élaborent les plans et politiques reliés aux besoins locaux de formation et pour obtenir l'appui de l'industrie et de la collectivité locale ainsi que l'implication des écoles professionnelles et techniques locales. Le congrès de 1979 a recommandé que ces conseils enseignement/industrie soient créés pour:

a) établir la liste des personnes informées de tous les milieux qui pourraient être sollicitées pour discuter de carrières précises, de leurs possibilités, de la réalité et de leur rémunération avec les étudiants.

b) établir des contacts officiels entre les hommes d'affaires et les orienteurs scolaires afin que ceux-ci soient mieux équippés et connaissent mieux le monde du travail.

c) déterminer conjointement les exigences régionales précises en formation professionnelle.

d) coordonner la formation industrielle dans l'enseignement afin d'utiliser le plus économiquement et le plus efficacement possible les ressources locales et tirer le maximum du programme scolaire.

e) créer un centre d'information sur les carrières où des données et des renseignements sur les possibilités d'enseignement, sur les emplois disponibles et sur les perspectives économiques seraient à la disposition des étudiants.

Au début de l'année, la Chambre du Canada a effectué un sondage auprès des grandes Chambres locales du pays pour évaluer ce qui avait été accompli dans leurs régions respectives pour la promotion de la formation professionnelle. La Chambre de Winnipeg a sondé ses membres en septembre dernier sur la formation sur le tas et à son tour a obtenu les résultats suivants (avec questions et réponses notées en conséquence):

1. Votre entreprise a-t-elle un programme de formation sur le tas?

Oui: 71 p. 100

No: 29 per cent

2. Has your company ever been in a position of not having sufficient or trained skilled workers?

Yes: 76 per cent

No: 23 per cent

No answer: 1 per cent

3. Has your company actively sought employees outside of Winnipeg?

Yes: 54 per cent

No: 46 per cent

If yes, from where did the employees come?

Another Canadian province: 44 per cent

United States: 11 per cent

Europe: 12 per cent

Other: 6 per cent

Answer not given: 27 per cent

4. Do you believe your company (or field) could benefit from an on-the-job training program?

Yes: 73 per cent

No: 15 per cent

No answer: 12 per cent

5. Do you feel the education available from educational insitutions could properly train employees in your business.

Yes: 34 per cent

No: 61 per cent

No answer: 5 per cent

6. If no on-the-job training is available, is the reason:

lack of company funds: 20 per cent

lack of government funds: 7 per cent

no need: 9 per cent

no facilities: 13 per cent

no answer given: 51 per cent

Other reports revealed that there were a number of other initiatives such as the formation of committees dealing with community training, productivity, management training requirements, industry/education, industrial training, and student education and employment. A summary of some of these is shown in Appendix "A".

One of the local Boards responding to the survey was the Board of Trade of Metropolitan Toronto which provided the Canadian Chamber with a copy of its December, 1979 submission to the Ontario Minister of Education entitled—Industrial Training in Ontario. The Toronto report noted that companies with capacity should be encouraged to mount training programs, that formal education programs were in need of streamlining, that apprenticeship training should be integrated with the educational system, and that talented young people should be attracted into industrial and apprentice training programs.

The Toronto Board's submission accompanies this report as Appendix "B".

Non: 29 p. 100

2. Votre entreprise a-t-elle manqué d'ouvriers qualifiés?

Oui: 76 p. 100

Non: 23 p. 100

N'ont pas répondu: 1 p. 100

3. Votre entreprise a-t-elle activement recherché du personnel à l'extérieur de Winnipeg.

Oui: 54 p. 100

Non: 46 p. 100

Si oui, d'où provenait ce personnel?

Autres provinces canadiennes: 44 p. 100

États-Unis 11 p. 100

Europe 12 p. 100

Autres pays 6 p. 100

N'ont pas répondu 27 p. 100

4. Pensez-vous que votre entreprise (ou votre secteur d'activité) bénéficierait d'un programme de formation sur le tas?

Oui: 73 p. 100

Non: 15 p. 100

N'ont pas répondu: 12 p. 100

5. Pensez-vous que l'enseignement officiel peut former correctement du personnel pour votre secteur d'activité?

Oui: 34 p. 100

Non: 61 p. 100

N'ont pas répondu: 5 p. 100

6. Le manque de formation sur les tas découle de:

Manque de fonds de l'entreprise: 20 p. 100

Manque de fonds gouvernementaux: 7 p. 100

Absence de besoin: 9 p. 100

Absence de facilités: 13 p. 100

Sans réponse: 51 p. 100

D'autres rapports révèlent qu'il y a d'autres initiatives comme la formation de comités concernant au plan local: la formation, la productivité, les besoins en personnel de gestion, les relations industrie/enseignement, la formation industrielle et la formation des étudiants et l'emploi. L'appendice «A» en donne le sommaire.

L'un des Boards locaux ayant répondu à notre enquête, est celui du Toronto métropolitain qui nous a transmis le mémoire qu'il avail soumis en décembre 1979 au ministre de l'éducation de l'Ontario et intitulé: «La formation professionnelle en Ontario.» Ce rapport signale que les entreprises qui le peuvent, devraient être encouragées à mettre en place des programmes de formation, que les programmes de l'enseignement officiel devraient être modernisés, que l'apprentissage devrait être intégré au système d'enseignement et que les jeunes manifestant le talent voulu devraient être dirigés vers les programmes de formation professionnelle et d'apprentissage.

Ce mémoire du Board de Toronto figure dans l'appendice «B».

Another example of how one community in southwestern Ontario will face the challenge of making its area more attractive to new industry and able to meet the need for a larger supply of skilled workers—is the City of Windsor's planned permanent industrial resource centre, a project that was initiated by the Windsor Chamber of Commerce. The purpose of the proposed centre, which is to be funded by both the Provincial and Federal levels of Government, and local industry was as follows: "To support the initiatives of industry for the acquisition of trade skills, through programs and services to the industrial community on a one-stop basis."

Methods established by windsor for achieving the objective would include the provision of: classroom and shop training to the specified needs of employers; consulting and resource service; testing facilities to certify competency levels; accommodation for Canada Employment Centre counsellor and Industrial Training Branch counsellor; conference facilities and other amenities for the industrial community; and support for the Boards of education in the training of secondary school students, through orientation sessions for guidance counsellors, co-op training, etc.

In the heart of Canada,s industrial centre, the Hamilton area recently established an Industry/Education Council which initially will be supported financially by the Provincial Government. A major goal of the Hamilton council is to advise schools as to the needs of industry so that their curricula will be more realistic in preparing students for the world of work. Representatives fro business, labour, government and education will be working co-operatively on this council.

The Canadian Chamber brings these intitiatives on the part of its members to the attention of the Special Committee on employment Opportunities for the '80s because of the importance it places on the need for involvement in dealing with skill needs and training requirements at the local or community level. It will continue to encourage more of its members to initiate and participate in local Industry/Education Councils or Community Industrial Training Committees so that they too can identify local shortages of skilled labour and recommend the best design for training programs to meet local needs.

During the past year the Canadian Chamber had occasion to meet with federal officials within the Education Support Branch of the Department of the Secretary of State, and with the Occupational and Career Analysis Development Branch of Employment and Immigration Canada. The concern and interest expressed by both departments pertaining to the Chamber's call for a national education policy, and on the question of skills training in Canada, was most gratifying. A copy of the Chamber's approved resolutions on the need for a "National Education Policy" and "Skills Training in Canada" are shown as appendices "C" and "D".

SUMMARY

In summary, the Chamber recognizes that this is a very complex problem involving skill training in manual, professional and management fields and that there are no easy solutions. The problem is national in scope but the solutions must be essentially at the local and regional levels. A great deal of time

Un autre exemple de la façon dont une localité du sud-ouest de l'Ontario essaye de rendre sa région plus attrayante pour les nouvelles industries et pour répondre à la demande accrue en personnel qualifié est celui de la ville de windsor avec son projet de centre permanent pour les ressources industrielles, projet engendré par la chambre de commerce de cette ville. Le but de ce centre qui doit être financé par les gouvernements provincial et fédéral, et par l'industrie locale est énoncé comme suit: «appuyer les initiatives de l'industrie pour acquérir les talents professionnels, grâce à des services et programmes offerts à l'industrie locale, le tout sous *un seul toit*.»

Les méthodes adoptées par windsor pour atteindre cet objectif comportent: une formation en classe et en atelier répondant aux besoins des employeurs; un service de consultation et de ressources; des facilités d'examen afin de certifier les niveaux de compétence; la fourniture de locaux pour le conseiller du bureau d'emploi fédéral et pour celui de la formation industrielle; salles de conférence et autres installations utiles aux industries locales et l'appui du Conseil scolaire pour la formation des étudiants de secondaire, grâce à des séances d'orientation pour les orienteurs, la formation conjointe, etc . . .

Au cœur du centre industriel du Canada, la région de Hamilton vient d'établir un conseil enseignement/industrie qui sera financé au départ par le gouvernement provincial. L'un des principaux objectifs de ce conseil est d'informer les écoles sur les besoins de l'industrie afin que leurs programmes soient plus réalistes et préparent mieux les étudiants pour le monde du travail. Des représentants des affaires, des syndicats, du gouvernement et de l'enseignement œuvreront conjointement dans ce Conseil.

La Chambre du Canada porte ces initiatives de ses membres à l'attention du Comité spécial sur les possibilité d'emploi pendant les années 80 parce qu'elle juge l'implication fort importante lorsqu'on traite des besoins et des exigences de formation au niveau local. Elle continuera d'encourager encore plus ses membres à créer des conseils locaux enseignement/industrie ou a y œuvrer afin qu'ils puissent eux aussi, identifier les pénuries locales en main-d'œuvre qualifée et recommander les meilleurs moyens de formation pour y répondre.

L'an dernier, la Chambre du Canada a rencontré des dirigeants fédéraux de la Direction générale de l'aide à l'éducation du Secrétariat d'État ainsi que ceux de la Direction de l'analyse et du développement-professions et carrières du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Les préoccupations et l'intérêt manifestés par ces deux ministères au sujet de la demande de la Chambre pour l'énoncé d'une politique nationale en éducation, furent des plus réconfortants. Les résolutions approuvées à la Chambre sur la politique nationale en éducation et sur la formation professionnelle au Canada figurent respectivement dans les appendices «C» et «D».

SOMMAIRE

Bref, la Chambre est consciente que le problème des talents requis par les métiers manuels, professionnels ou de gestion est fort complexe et loin d'être facile à résoudre. Ce problème est national mais sa solution se situe essentiellement au nivau local ou régional. La Chambre du Canada est nettement en faveur

and money is being devoted to the problem at both national and local levels. The Canadian Chamber strongly endorses the concept of local Industry/Education Councils and is of the opinion that the most effective solutions must come from a local or regional community effort of business, industry, and education, together. The Canadian Chamber therefore recommends that funds already allocated to various manpower and educational programs be examined and, where possible, be reallocated to such efforts.

Perhaps the Canadian Chamber should serve as an information base and as a catalyst to help rationalize the efforts of individuals and organizations at the local, provincial and national levels to ensure the most effective use and training of Canada's relatively limited manpower.

In summary, we believe the rationalization and location of resources and effort rather than the imposition of further expensive bureaucracy is the most effective route that can be taken towards resolving present and future skill shortages. It is the view of the Chamber of Commerce that this special committee of Parliament can assist in establishing clear objectives which if applied at local levels will go a long way to ensuring effective training of manpower for the future development of Canada. The Canadian Chamber stands ready to assist in this task.

de ces conseils locaux enseignement/industrie et pense que les solutions les plus efficaces proviendront d'efforts locaux ou régionaux et connus des affaires, de l'industrie et de l'enseignement. Elle recommande donc que les fonds déjà alloués pour divers programmes de main d'œuvre et d'enseignement soient réexaminés et, là où c'est possible, réalloués à ces efforts.

La Chambre du Canada pourrait peut-être agir comme base d'information et comme catalyseur pour faciliter la rationalisation des efforts individuels et collectifs aux plans locaux, provinciaux et national afin de garantir l'utilisation et la formation les plus efficaces des ressources relativement limitées de la main-d'œuvre du Canada.

En résumé, nous pensons que la rationalisation et la «localisation» des ressources et des efforts sont de préférence à l'imposition d'une nouvelle bureaucratie fort coûteuse, la meilleure voie de solution de nos pénuries, présentes et futures, en main-d'œuvre qualifiée. La Chambre de Commerce est d'avis que ce Comité spécial des Communes peut aider la formulation d'objectifs clairs qui, appliqués au niveau local, feront beaucoup pour garantir une formation valable de la main-d'œuvre utile au développement futur du Canada et elle est prête à apporter son aide dans ce sens.

APPENDIX "A"

SUMMARY OF SOME OF THE RESPONSES RECEIVED FROM LOCAL BOARDS AND CHAMBERS CONCERNING THE QUESTION OF SKILLS TRAINING IN CANADA

On April 25, 1980, the Chairman of the Canadian Chamber's Education Committee wrote to fifty Boards of Trade and Chambers of Commerce concerning the resolution that was approved at the Chamber's 1979 Annual Meeting on the question of Skills Training in Canada.

Examples of the kinds of activities which some of the responding Boards and Chambers have undertaken are as follows:

* OTTAWA BOARD OF TRADE—has a permanent representative on the Advisory Vocational Committee of the Ottawa Board of Education which is actively involved in upgrading the curriculum to include specialized technical and business programs.

  A member of the Ottawa Education Committee is actively involved with the Community Liaison Advisory Committee of the Ottawa Board of Education which is the watchdog of their total operations and in this regard is constantly providing input to the Education Committee of the Board of Education.

  A member of the Ottawa Board of Trade is involved with the Ottawa Career Centre.

  A member of the Education Committee is involved with the Career Development program of the Ottawa Board of

ANNEXE «A»

RÉSUMÉ DE CERTAINES RÉPONSES REÇUES DES CHAMBRES DE COMMERCE LOCALES SUR LA QUESTION DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE AU CANADA

Le 25 avril 1980, le président du comité de l'éducation de la Chambre de commerce du Canada a adressé une lettre à 50 organismes locaux concernant la résolution approuvée à l'assemblée annuelle de 1979 de la Chambre de commerce du Canada, et portant sur la question de la formation spécialisée au Canada.

Voici des exemples de travaux entrepris par certaines chambres de commerce:

* OTTAWA BOARD OF TRADE—La Chambre de commerce d'Ottawa a délégué un représentant permanent au Comité consultatif sur les métiers de la Commission scolaire d'Ottawa; ce comité a été mis sur pied pour améliorer le programme d'études afin d'inclure des cours commerciaux et techniques spécialisés.

  Un membre du comité d'éducation de la Chambre d'Ottawa participe aux travaux du comité consultatif de liaison avec la communauté de la Commission scolaire d'Ottawa; ce comité consultatif est chargé de la surveillance générale et, à cet égard, renseigne constamment le comité d'éducation de la Commission scolaire.

  Un membre de la Chambre de commerce d'Ottawa fait partie du Centre des carrières d'Ottawa.

  Un membre du comité d'éducation participe au programme de perfectionnement professionnel de la Commis-

Education which is concerned with the counselling received by students about the world of work, places students before graduation in a work experience and then assists in the placement thereafter. The career development program cooperates closely with the community colleges and industry.

A member of the Education Committee is Vice-President of the Five Counties Industrial Training Council which investigates the needs of skilled workers and in turn, conveys the results to interested individuals. The F.C.I.T.C. is also examining the high technological requirements for the computer industry in the capital region.

A member of the Ottawa Board's Education Committee is a representative on the Secretarial Studies Advisory Committee for Algonquin College.

* THE MONTREAL BOARD OF TRADE—maintains close contacts with local educators to assist in those instances where such is desirable. At times the help is in the form of providing ideas and suggestions to educators and/or student bodies. One 'tool' which is used in such instances is their "Career Information Directory" which is distributed to all guidance officers in French and English schools throughout the Montreal area.

* THE ST. CATHARINES CHAMBER OF COMMERCE—and the Lincoln County Board of Education conducted a "Careers in Trades Day" when 600 technical students were bussed to Brock University. The students attended special sessions where they heard representatives from approximately twenty-five industries and services deliver presentations concerning careers in trades, employment opportunities, training requirements, and trends in industry. A similar program will be conducted in the fall for Business School students.

The St. Catharines Chamber will be setting up an Industry, Education Council, and have already established a group to study apprenticeship training needs in their area. In addition, they have established a roster of speakers from business which has been distributed to all area high school teachers.

* THE BOARD OF TRADE OF METROPOLITAN TORONTO—has been aware of the developing shortage of skilled tradespeople for some time and, under the auspices of its Education Committee, established a subgroup to study the matter. This resulted in a submission to the Honourable Bette Stephenson, Minister of Education, on December 13, 1979. Dr. Stephenson has since asked for permission to distribute the submission to the Industrial Training Committees established in several areas of the province for the purpose of developing training programs to meet the needs of the community.

The Board will continue to monitor developments involving expansion of the training for the skilled trades.

sion scolaire d'Ottawa; ce programme porte sur l'orientation des étudiants sur le marché du travail, sert de centre de main-d'œuvre aux étudiants non diplômés et aide à trouver un emploi aux diplômés. Le service du programme de perfectionnement professionnel travaille en étroite collaboration avec les collèges communautaires et l'industrie.

Un membre du comité de l'éducation est vice-président du Conseil de formation professionnelle des cinq comtés, lequel est chargé d'étudier la demande de travailleurs spécialisés et de transmettre les résultats aux intéressés. Ce conseil étudie également la demande de techniciens très spécialisés en informatique dans la région de la capitale nationale.

Un membre du comité d'éducation de la Chambre de commerce d'Ottawa siège au comité consultatif des études de secrétariat du Collège Algonquin.

* THE MONTREAL BOARD OF TRADE—La Chambre de commerce de Montréal maintient des contacts étroits avec les enseignants montréalais afin de les aider au besoin. Cette aide prend quelquefois la forme de suggestions d'idées aux corps enseignant ou étudiant. Un des «outils» utilisés dans ces cas est le «Répertoire des carrières», qui est distribué à tous les conseillers en orientation des écoles françaises et anglaises de la région de Montréal.

* THE ST. CATHARINES CHAMBER OF COMMERCE—La Chambre de commerce de St. Catharines et la Commission scolaire du Comté de Lincoln ont tenu une «Journée des métiers» à l'université Brock où 600 étudiants des cours techniques se sont rendus. Les étudiants ont assisté à des séances spéciales où ils ont entendu des représentants d'environ 25 industries et services parler des carrières possibles dans les métiers, des possibilités d'emplois, de la formation nécessaire et des tendances de l'industrie. Un programme semblable sera tenu à l'automne à l'intention des étudiants en commerce.

La Chambre de commerce de St. Catharines mettra sur pied un conseil mixte travail-éducation et elle a déjà créé un groupe chargé d'étudier les besoins en matière de formation d'apprentis dans ce domaine. En outre, la Chambre de commerce a dressé une liste d'orateurs du monde des affaires qu'elle a distribuée à tous les enseignants des écoles secondaires.

* THE BOARD OF TRADE OF METROPOLITAN TORONTO—La Chambre de commerce du Toronto métropolitain connaît depuis quelque temps une pénurie croissante d'ouvriers compétents et elle a chargé un sous-groupe du comité de l'éducation pour étudier cette question. Ce sous-comité a présenté un mémoire à l'honorable Bette Stephenson, ministre de l'Éducation, le 13 décembre 1979. Madame Stephenson a, depuis lors, demandé au sous-comité la permission de distribuer le mémoire aux comités de formation industrielle des différentes régions de la province afin de mettre au point des programmes de formation adaptés aux besoins provinciaux.

La Chambre de commerce continuera de surveiller les progrès accomplis dans l'intensification de la formation des ouvriers spécialisés.

In its submission to the province of Ontario on Industrial Training in Ontario, the Toronto Board suggested that Ontario should pursue a number of avenues for long term improvements, which were as follows:

1. Companies that have the capacity to mount industrial training programs should be encouraged to do so.

2. Talented young people should be attracted into inudstrial and apprentice training programs.

3. Formal education programs should be streamlined.

4. Apprenticeship training should be better integrated into the education system.

5. Mobility of trained people presents significant challenges to the education system and to industry.

6. The Ministry should consider elite vocational schools.

* THE LONDON CHAMBER OF COMMERCE—was instrumental in establishing the London Industrial Training Advisory Board, a coalition of industrial, educational, and governmental representatives designed to foster training programs for Canadian workers.

The Board is a separate entity with the Chamber now providing secretarial services. meetings are held monthly and programs are formulated with the cooperation of community colleges and manufacturing firms to increase the numbers of people participating in the various apprenticeship/on-the-job-training projects available.

The industrial advisory board concept is also used in other areas—in Southwestern Ontario for example, both Woodstock and Windsor have boards. They seem to help somewhat in establishing training quotas, programs etc.

* THE HAMILTON CHAMBER OF COMMERCE—has for the past four years had input into a program called "Bridging the Gap" and the ultimate result of that program was the formation of the Educational/Industrial Council in Hamilton.

The Council is being initially supported by the Provincial Government. A major goal of the Council will be to advise schools as to needs of industry so that their curricula will be realistic in preparing students for the world of work. Business, Labour, Government and Educators will be working cooperatively on this council.

* THE OAKVILLE CHAMBER OF COMMERCE—is aware, and working on, Skills Training. They have had a guest from Employment & Immigration Canada, at their Education Committee, explaining the criteria for local closely with the department in setting up a committee for the Region of Halton.

Dans son mémoire sur la formation professionnelle en Ontario, présenté au gouvernement de l'Ontario, la Chambre de commerce de Toronto a indiqué certaines orientations que pourrait adopter le gouvernement de l'Ontario pour améliorer ses programmes à long terme. Voici ces recommandations:

1. Les entreprises en mesure de mettre sur pied des programmes de formation professionnelle devraient être invitées à le faire.

2. Les jeunes qui sont doués devraient être invités à suivre les programmes de formation professionnelle et en cours d'emploi.

3. Les programmes officiels d'éducation devraient être intégrés.

4. La formation en cours d'emploi devrait être mieux intégrée au système d'éducation.

5. La mobilité des ouvriers spécialisés pose un défi important au système d'éducation et à l'industrie.

6. Le ministère de l'Éducation devrait étudier la possibilité d'ouvrir des écoles techniques d'élite.

* THE LONDON CHAMBER OF COMMERCE—La Chambre de commerce de London a participé à la création du conseil consultatif sur la formation industrielle de London; ce conseil regroupe des industries, des enseignants et des fonctionnaires et vise à encourager les programmes de formation à l'intention des ouvriers du Canada.

Ce conseil est indépendant de la Chambre de commerce, qui lui fournit cependant les services de secrétariat. Les membres se réunissent tous les mois et mettent sur pied des programmes, avec la collaboration des collèges communautaires et des industries, afin d'augmenter le nombre de participants aux différents projets de formation en cours d'emploi.

Le même type de conseil se retrouve dans d'autres régions ontariennes, notamment le sud-ouest où les villes de Woodstock et Windsor ont des conseils. Ces conseils semblent avoir leur mot à dire dans la détermination des contingents et des programmes de formation.

* THE HAMILTON CHAMBER OF COMMERCE—La Chambre de commerce de Hamilton participe depuis quatre ans au programme «Comblons l'écart» qui a entraîné la création du conseil mixte travail-éducation de Hamilton.

Le conseil reçoit l'aide initiale du gouvernement provincial. Il cherchera à aider les écoles à modifier leurs programmes, afin de bien préparer les élèves au monde du travail. Des représentants du monde des affaires, du travail, du gouvernement et du système d'éducation siègeront au conseil.

* THE OAKVILLE CHAMBER OF COMMERCE—La Chambre de commerce d'Oakville se préoccupe de la formation professionnelle. Le comité de l'éducation a fait venir un représentant du ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada qui a expliqué les critères nécessaires pour que la Chambre de commerce locale puisse

* THE SARNIA AND DISTRICT CHAMBER OF COMMERCE—has been involved for the past year with two representatives sitting on the Lambton Industrial Training Committee.

To help attain objectives and consolidate expectations in the Human Resource Sector, the Ministries, both Federal and Provincial, have through the vehicle of the Ministry of Colleges and Universities, initiated industrial training programs known as Employee Sponsored Training.

Two pilot programs are now in operation. The first one, to train machinists and industrial maintenance mechanics, will soon enter into a second year of operation with 52 trainees participating. The second one, instrument/electrical mechanics and control mechanics was launched in January, 1980 with 42 trainees participating in the Lambton County area.

* In 1977, the National Affairs Committee of—THE WINDSOR CHAMBER OF COMMERCE—was looking for ways to make Windsor more attractive to new industry and recognized that a larger supply of skilled workers would be required if growth was to be achieved. In fact, many area manufacturers were desperately short of skilled labour and that was before Ford and General Motors announced their plans for expansion. The Task Force was organized that year to explore new ways of adding lustre to Windsor as an industrial base, and to seek solutions to a pressing labour shortage that was expected to become more acute. During the committee's meetings, in 1977/78, earnest dialogue among members evolved around methods of correcting industry's immediate needs—*and* its long term needs, because strong agreement was shared that local conditions could not be well served through the philosophy of mere expediency.

Paramount to *all* segments of the committee's initial plans and considerations was recognition of its primary function, which was to coordinate the attendant efforts of business, education and government; and to seek the cooperation of both labour unions and the trade organizations. Support from major public and private sectors mounted steadily during that stage, with especially valuable contributions from St. Clair College and the Windsor Board of Education. For example, the Board of Education prepared supplementary courses in machine shop training which offered young people an insight into the realistic expectations of an advanced stage of training.

Given time and the virtue of experience, the Task Force gradually acquired a fuller realization of the potential of its challenges. While adhering to tenets to give priority to local industry's immediate needs, it became apparent that a long range, broader commitment to the community's needs deserved major consideration. One noteworthy result of this changing philosophy was the inception of plans for a permanent industrial resource centre, to be established in Windsor.

travailler en étroite collaboration avec le ministère pour créer un comité de la région de Halton.

* THE SARNIA AND DISTRICT CHAMBER OF COMMERCE—Il y a un an, la Chambre de commerce de Sarnia et du district a délégué deux représentants au comité sur la formation industrielle de Lambton.

Afin d'aider à atteindre les buts fixés dans le domaine des ressources humaines, les ministères fédéraux et provinciaux ont mis au point, par l'entremise du ministère des Collèges et Universités, des programmes de formation industrielle.

Deux projets-pilotes sont en cours. Le premier, regroupant 52 participants et visant à former des ajusteurs de machines-outils et des spécialistes en entretien industriel, commencera bientôt sa deuxième année. Inauguré en janvier 1980, le deuxième projet de formation regroupe 42 stagiaires du comté de Lambton qui se spécialiseront en mécanique électrique, des instruments et de contrôle.

* THE WINDSOR CHAMBER OF COMMERCE—En 1977, le comité des affaires nationales de la Chambre de commerce de Windsor cherchait des moyens d'attirer de nouvelles industries à Windsor et a reconnu qu'un plus grand nombre d'ouvriers spécialisés serait nécessaire pour assurer la croissance de la ville. En fait, de nombreux fabricants de la région manquaient désespérément de main-d'œuvre spécialisée et ce, avant que les sociétés Ford et General Motors annoncent leurs projets d'expansion. Le groupe de travail a été mis sur pied cette année afin d'étudier de nouvelles façons d'attirer les industries à Windsor et de chercher à remédier à la pénurie d'ouvriers qui ne manquerait pas de s'aggraver. Pendant les réunions de 1977-1978 du comité, la discussion a porté sur les moyens de répondre aux besoins à court et à long termes de l'industrie. Presque tous les membres du groupe de travail ont convenu que la situation de la ville ne pourrait pas s'améliorer sans une bonne planification.

Deux considérations étaient essentielles à tous les aspects des premiers projets et études du comité: reconnaître son premier rôle de coordination des initiatives des représentants des affaires, de l'éducation et du gouvernement et chercher à obtenir la collaboration des syndicats et des associations de métier. Les secteurs publics et privés ont de plus en plus collaboré aux travaux du comité et il faut notamment souligner les contributions du Collège St-Clair et de la Commission scolaire de Windsor. Par exemple, la Commission scolaire a mis au point des cours complémentaires sur les machines-outils permettant aux jeunes de bien comprendre les possibilités d'un programme de formation dans ce domaine.

Avec le temps et l'expérience, le groupe de travail s'est graduellement rendu compte des possibilités de ses projets. Tout en continuant de donner la priorité aux besoins immédiats de l'industrie locale, le groupe de travail s'est rendu compte qu'il était nécessaire d'étudier les besoins à plus long terme de la municipalité. Un résultat intéressant de ce changement d'orientation a été l'étude de projets d'établissement d'un centre permanent de ressources industrielles à Windsor.

The prospective role of the Centre was described in this way: "To support the initiatives of industry for acquisition of trades skills, through programs and services to the industrial community on a one-stop basis."

Methods for achieving that objective would include the following:

—By providing classromm and shop training to the specified needs of employers

—By providing a consulting and resource service

—By providing testing facilities to certify competency levels

—By providing accommodation for Canada Employment Centre counsellor and Industrial Training Branch counsellor

—By providing conference facilities and other amenities for the industrial community

—By actively supporting the Boards of Education in the training of secondary school students, through orientation sessions for guidance counsellors, co-op training etc.

* THE GUELPH CHAMBER OF COMMERCE—has undertaken to solve the problem as follows:—

—meeting with the local MPP and representative(s) of the Manpower Training Branch, Ministry of Education, Community College, Secondary School, Guelph Labour Council, Canada Employment Centre, and the Industrial and Education Committees.

Action—A Steering Committee was formed to initiate a Community Industrial Training Committee, (C.I.T.C.)

—CITC Steering Committee met several times and agreed that the initial main thrust would be in skills upgrading in the workplace for the metal machining trades, using a modular concept. A skill needs survey, conducted by the Education Committee, was instrumental in their decision making.

—Letter to Ministry of Education, asking for recognition of the Guelph CITC. Recognition received.

—Mr. R. D. Pollock, Chairman of the Ontario Manpower Commission, was present at an afternoon workshop, with extensive community participation. This introduced CITC to a larger segment of the Guelph community and assisted in making the CITC more legitimate.

Several additional people were identified as having a vital interest in skills training.

—CITC meetings identified that the first step in the Guelph program would be the training of trainers for metal making trades.

—Meeting with Conestoga College to review submission on curriculum, costs, timing, etc.

Le rôle possible du centre a été décrit comme suit: «Donner suite aux initiatives de perfectionnement professionnel de l'industrie, par la mise sur pied de programmes et de services adoptés à la communauté industrielle.»

Pour atteindre cet objectif, on pourrait:

—assurer la formation en classe et en atelier, pour répondre aux besoins précis des employeurs,

—mettre sur pied un service de consultation et de ressources,

—offrir des bureaux d'examen qui décerneront les certificats de compétence,

—fournir des locaux pour les conseillers du Centre de la main-d'œuvre du Canada et de la Direction de la formation industrielle,

—fournir un centre de conférences et d'autres services à l'industrie,

—aider les commissions scolaires dans la formation des élèes des cours secondaires, par des sessions d'orientation pour les conseillers, la formation coopérative, etc.

* THE GUELPH CHAMBER OF COMMERCE—La Chambre de commerce de Guelph a adopté les moyens suivants pour résoudre le problème:

—réunion avec le député de la circonscription et les représentants de la direction de la formation de la main-d'œuvre, du ministère de l'Éducation, du collège communautaire, de l'école secondaire, du conseil du travail de Guelph, du Centre de main-d'œuvre du Canada et des comités d'éducation et de l'industrie.

Mesure adoptée—Formation d'un comité directeur, chargé de mettre sur pied un comité de formation industrielle de la communauté (CFIC)

—Le comité directeur du CFIC s'est réuni à maintes reprises et les membres ont convenu qu'il faut d'abord s'attaquer au perfectionnement en cours d'emploi des machinistes, selon leur spécialisation. Le comité de l'éducation a mené sur les besoins en matière de compétence un enquête dont les résultats ont servi à prendre les décisions nécessaires.

—Une lettre a été envoyée au ministre de l'Éducation demandant la reconnaissance du CFIC de Guelph. Le ministère de l'Éducation a donné suite à la demande.

—M. R. D. Pollock, président de la Commission de la main-d'œuvre de l'Ontario, a assisté à un atelier tenu en après-midi, auquel la communauté a assisté. Cet atelier a permis aux résidents de Guelph de mieux connaître le CFIC et il a servi à le rendre officiel.

Quelques autres personnes se sont montrées vivement intéressées dans la formation spécialisée.

—Les réunions du CFIC ont permi de préciser que la première étape du programme du Guelph serait la formation de moniteurs en métallurgie.

—Réunion avec les représentants du collège Conestoga afin d'étudier le mémoire présenté sur le programme d'étude, les coûts, l'échéancier, etc.

Target date—letter of intent to cover the training of trainers during the last quarter 1980.

The Guelph Chamber expressed the hope that they would begin the upgrading of metal machining skills early next year.

The final success of this program will depend largely on local industry. The Guelph Chamber realizes that if the private sector won't solve the problem, then government intervention may be necessary.

* BELLEVILLE CHAMBER OF COMMERCE—Education Committee held seminar between business and education—"getting together"—to examine mutual concerns. Firt goal of Education Committee was to identify differences of opinion and concerns. "Getting together 11", planned for November to discuss how concerns can be addressed. "Getting together" Seminar program available.

* HALIFAX BOARD OF TRADE—Productivity Committee is concentrating on management training, presently preparing report on subject for the Provincial Government.

* SASKATOON BOARD OF TRADE—has:—

(a) implemented a "job exploration by students" program for four successive summers.

(b) promoted training on the job program.

(c) participating in a manpower probe by The Industrial Development Board reviewing specific training demands by business and industry.

(d) participated in association of life long learning. Annual meeting of business, labour, government and educators to focus on skilled labour needs.

(e) initiated an awareness program within the universities, technical colleges and secondary schools to inform of Board of Trade interest in assisting with work shops, speakers and tours of business.

* SAULT STE. MARIE AND DISTRICT CHAMBER OF COMMERCE—established student education and employment committee. In June, 1980 participated with educational and governmental agencies in "interface 80—hands across the curriculum" to address needs for skilled trades. Twelve workshops held to examine the concept and practice of co-operation between business, industry, education and government in training programs.

Échéance: déclaration d'intention visant à assurer la formation des moniteurs pendant le dernier trimestre de 1980.

La Chambre de commerce de Guelph espère commencer à perfectionner les métallo-machinistes au début de l'année prochaine.

Le succès ultime de ce programme dépendra largement de l'industrie locale. La Chambre de commerce de Guelph convient que, si le secteur privé ne peut pas résoudre le problème, il faudra peut-être demander l'intervention du gouvernement.

* BELLEVILLE CHAMBER OF COMMERCE—Le comité de l'éducation de la Chambre de commerce de Belleville a organisé une première réunion du monde des affaires et de l'éducation pour étudier les problèmes des deux secteurs. Le premier but du comité d'éducation est de cerner les différences d'opinions et de préoccupations. Une deuxième réunion aura lieu en novembre pour discuter de la façon d'étudier les préoccupations. On peut se procurer à la Chambre de commerce de Belleville le programme des ateliers «Réunion».

* HALIFAX BOARD OF TRADE—Le comité de la productivité de la Chambre de commerce de Halifax s'occupe principalement de la formation des cadres et prépare à l'heure actuelle un rapport à ce sujet à l'intention du gouvernement provincial.

* SASKATOON BOARD OF TRADE—La Chambre de commerce de Saskatoon a:

a) offert un programme d'initiation à l'emploi à l'intention des étudiants depuis quatre étés,

b) favorisé des programmes de formation en cours d'emploi,

c) participé à une étude de la main-d'œuvre menée par le conseil d'expansion industrielle pour étudier les besoins précis en matière de formation pour le monde des affaires et de l'industrie,

d) participé aux travaux des associations d'éducation permanente. Réunions annuelles du monde des affaires, de la main-d'œuvre, du gouvernement et des enseignants, afin de mettre en lumière les besoins en matière de main-d'œuvre spécialisée,

e) mis sur pied un programme d'information à l'intérieur des universités, des collèges techniques et des écoles secondaires, pour faire connaître ses possibilités d'aider par des ateliers, des orateurs et des visites d'entreprises.

* SAULT STE-MARIE AND DISTRICT CHAMBER OF COMMERCE—La Chambre de commerce de Sault Ste-Marie et du district a créé un comité d'éducation et d'embauche des étudiants. En juin 1980, la Chambre de commerce a participé, ainsi que les organismes du gouvernement et d'éducation, à l'atelier «Interface 1980 Étude du programme scolaire» afin de préciser les besoins en matière de main-d'œuvre spécialisée. Douze ateliers ont été tenus pour étudier les principes et la pratique de la collaboration entre les mondes des affaires, de l'industrie, de l'éducation et du gouvernement, pour ce qui est des programmes de formation.

APPENDIX "B"

SUBMISSION

OF

THE BOARD OF TRADE
OF METROPOLITAN TORONTO

TO

THE HONOURABLE BETTE STEPHENSON, M.D.
MINISTER OF EDUCATION

Regarding

INDUSTRIAL TRAINING IN ONTARIO

December 13, 1979

SUMMARY AND RECOMMENDATIONS

The Board of Trade of Metropolitan Toronto is concerned about the broad questions of industrial training. Many Ontario companies face critical manpower shortages that constrain growth and limit response to competitive opportunities. At the same time as jobs stand unfilled, employment statistics show few young people are entering apprenticeship programs and youth employment stands at near-record levels.

During recent months the Government of Ontario has taken a number of initiatives. The Employer Sponsored Training Program, advanced credits in eight trades, and specific agreements such as exists with the tool and die industry, are worthwhile initiatives. We support these first steps. As they yield worthwhile results, the coverage and level of support for these initiatives should be expanded.

The Board of Trade supports prompt and vigorous action in a number of areas:

—Encourage and assist companies that have the capacity to mount Industrial Training Programs to do so.

—Attract talented young people into industrial and apprentice training programs. Provide practical guidance about jobs in industry or the trades and the career opportunities they represent.

—Streamline formal education programs. Allow work experience during a formal education program and schedule completion of apprentice programs at a younger age.

—Improve integration of apprenticeship training into the educational system. Seek day release programs and offer an enriched array of formal education courses to apprentices and trainees.

ANNEXE «B»

MÉMOIRE

DE

LA CHAMBRE DE COMMERCE DU
TORONTO MÉTROPOLITAIN
(BOARD OF TRADE OF METROPOLITAN TORONTO)

À

L'HONORABLE BETTE STEPHENSON, M.D.
MINISTRE DE L'ÉDUCATION

concernant

LA FORMATION INDUSTRIELLE DANS L'ONTARIO

le 13 décembre 1979

RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS

La Chambre de commerce du Toronto métropolitain s'inquiète de la situation et de l'avenir de la formation industrielle. De nombreuses sociétés de l'Ontario se trouvent en effet, aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre qui limite leur croissance et leurs chances de profiter des possibilités du marché. Or, tandis que les postes de travail restent vacants, les statistiques de l'emploi montrent que peu de jeunes gens s'inscrivent aux programmes d'apprentissage et que le chômage de la jeunesse atteint des chiffres records.

Le gouvernement de l'Ontario a pris un certain nombre de mesures au cours des mois passés. Ainsi, l'Employer Sponsored Training Program (Programme de formation dans l'entreprise, la possibilité pour l'étudiant d'obtenir des crédits d'avance, consentis à huit spécialités, ainsi que des accords spéciaux comme il en existe pour l'industrie de la fabrication des outils, sont des initiatives dignes d'être saluées, et auxquelles nous apportons notre appui. Étant donné, d'autre part, les résultats positifs qu'elle remportent, elles méritent d'être généralisées et mieux soutenues.

La Chambre de commerce conseille des actions rapides et énergétiques, et souhaite:

—Que l'on encourage et que l'on aide les sociétés qui ont les capacités voulues, à appliquer les programmes de formation industrielle.

—Que l'on motive les talents de la jeunesse à s'investir dans les programmes de formation et d'apprentissage industriels. Que l'on conseille de façon pratique ces jeunes et qu'on les renseigne sur ces possibilités de travail, sur les métiers et les carrières en question.

—Que l'on structure les programmes d'éducation générale. Que l'on prévoit la possibilité de participer à des expériences de travail pendant ces programmes d'éducation générale, et que l'on prévoit des programmes d'apprentissage qui puissent être terminés plus tôt.

—Que l'on améliore l'intégration des programmes d'apprentissage dans le système général d'éducation. Que l'on prévoit des jours libres, et que l'on offre un choix plus

—Facilitate mobility of trained people. Rely on industry certification with government monitoring wherever protection of the general public is not at stake.

—Consider elite vocational schools. Offer high quality academic and technical training to those who have interests and abilities in both areas.

Significant barriers inhibit training initiatives. These include:

—Unfavourable conditions created by some union contracts.

—An attitude in our society that blue collar work is demeaning.

—A reluctance on the part of many companies to incur the work and expense associated with training.

The Board of Trade, however, fully recognizes the urgency of the situation and is prepared to cooperate in any way that falls within its general mandate as the community responds to the major challenges of industrial training.

INDUSTRIAL TRAINING IN ONTARIO

THE PROBLEMS ARE WELL KNOWN

Across Ontario, we continually hear reports of jobs for skilled tradesmen going begging. Numerous companies have standing offers to hire tradesmen—particularly in the metal-working industry. In a recent survey, the Machinery and Equipment Manufacturers Association identified the primary constraint to its growth as being neither lack of capital nor lack of market, but a shortage of skilled tradesmen. In Durham County, companies are turning away business because they cannot recruit labour to increase their output. Estimates for Durham County suggest that within the next four years requirements for additional tradesmen in the metal-working trades will be equal to the total of current employment in those trades.

Skilled tradesmen in Ontario are largely immigrants and the immigrant flow has dried up. One study of 15,000 skilled tradesmen in Southern Ontario shows that 73 per cent of those people are foreign-born. And 87 per cent are over forty years of age. In recent years, immigration to Canada has become increasingly less attractive as the standard of living and the range of job opportunities in Europe has increased and indeed surpassed that of Canada. Immigration has been the primary source of our skilled labour. Ontarion will now have to train its own skilled labourers rather than relying on a flow of immigrants.

riche en matière d'éducation générale aux apprentis et aux stagiaires.

—Que l'on accroîsse l'adaptabilité des personnes qui ont reçu une formation. Que l'on fasse confiance aux certificats délivrés par l'industrie sous la surveillance des autorités publiques, à condition toutefois que les intérêts de la population, de façon générale, ne soient pas menacés.

—Que l'on envisage la création d'écoles professionnelles d'élite. Que l'on offre des programmes de formation universitaire et technique de haute qualité à ceux qui font preuve de l'intérêt et des aptitudes requis.

Un certain nombre d'obstacles continuent à gêner l'exécution des programmes. Notamment:

—De mauvaises conditions, consécutives à certains contrats passés par les syndicats.

—Une idée, généralement répandue, selon laquelle le travail du «col bleu» est dévalorisé.

—Le refus de nombreuses sociétés à prendre en charge les frais de cette formation.

La Chambre de commerce, toutefois, reconnaît pleinement l'urgence de la situation et elle est prête à apporter son entière collaboration, dans le cadre de ses prérogatives, pour donner une réponse globale aux problèmes que pose à la communauté, la formation industrielle.

LA FORMATION INDUSTRIELLE EN ONTARIO

LES PROBLÈMES SONT CONNUS

On entend dire de tous côtés en Ontario qu'il y a des offres d'emploi pour de la main-d'œuvre qualifiée qui restent sans réponse. C'est ainsi que de nombreuses entreprises ont en permanence des emplois disponibles pour ouvriers spécialisés; et notamment dans l'industrie métallurgique de transformation. Dans une enquête récente, la Machinery and Equipment Manufacturers Association, a montré que le premier obstacle à sa croissance n'est, ni le manque de capital, ni l'absence de marché, mais bien plutôt la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Dans le comté de Durham, on refuse en permanence des contrats de vente, parce qu'on ne dispose pas de la main-d'œuvre qui serait nécessaire à l'augmentation de la production. Des estimations pour le comté de Durham semblent montrer que, d'ici quatre ans, les besoins en ouvriers qualifiés supplémentaires, dans les secteurs de la métallurgie de transformation, seront égaux au total des employés actuels de ces secteurs.

De façon générale, la main-d'œuvre qualifiée de l'Ontario s'est toujours recrutée parmi les immigrants, dont le flot s'est hélas tari. Une étude faite à partir de 15,000 ouvriers qualifiés du sud de l'Ontario montre que 73 p. 100 d'entre eux sont nés à l'étranger. Quatre-vingt-sept p. 100 d'autre part ont plus de 40 ans d'âge. Le Canada est devenu moins attirant pour les immigrants au cours des dernières années, au fur et à mesure de la montée du niveau de vie et de l'amélioration des offres d'emplois en Europe, laquelle dépasse maintenant notre pays. Or l'immigration était une source essentielle de main-d'œuvre qualifiée. L'Ontario devra donc maintenant former sa propre main-d'œuvre, plutôt que de s'en remettre aux ressources de l'immigration.

Unemployment among young people is running at a disturbingly high level. Statistics Canada data show that during the past 12 months, about 10 per cent of the Ontario population between 15 and 24 years of age was unemployed—accounting for about half the total unemployed in the province. At the same time, we know that young people are not entering the trades. There are over 150 registered apprenticeship programs in Ontario. Only about 2 per cent of the population between 15 and 24 years old is enrolled in these programs. In Europe the same statistic runs about 30 per cent. The average age of the Canadian apprentice is 23 years as compared to 16 in Europe. This reflects both structural problems in the Canadian education system and a view of apprenticeship in Canada as a "last resort" when other job opportunities are exhausted. And Canadian apprentices don't see their apprenticeship through to completion. About 71 per cent drop out before qualifying.

STRUCTURAL PROBLEMS ARE NOT SO READILY APPARENT BUT EQUALLY IMPORTANT

In Ontario there has long been a perception that a blue collar job carries a stigma. Parents aspire to university education for their children. Apprenticeship in the trades, technical training and, in general, skilled labour positions are not seen as a satisfying career objective for young people. Rather they are seen as a last resort if the individual cannot cope with the demands of training for higher status occupations. This situation may be changing as reflected in the increasing demand for student places in Ontario's Colleges of Applied Arts and Technology, but it is still an important feature of the labour market in Ontario.

Large companies that could afford to support training programs prefer to hire pretrained individuals. Smaller companies have difficulty absorbing and supporting trainees, and when people are trained they are often hired away. One study shows that two years after qualification, over half of the qualified tradesmen have changed employers.

People enter the apprentice stream at a relatively advanced age as compared to other countries. The typical entrant has completed Grade 12 although the formal requirement is Grade 10. His high scholl training generally does not earn advanced standing in the apprentice program. In some cases the training may be inappropriate. In others it is simply not recognized. Of course this situation means that the apprentice could earn more elsewhere, at least in the short term. And the apprentice will be into his twenties before he is earning a full journeyman's wage.

Some unions are relatively supportive of training initiatives. If unions can be convinced that the initiative responds to a real need, they will often work cooperatively to develop and encourage the training program. This level of cooperation however is not universal. On occasion unions have blocked training initia-

Le chômage de jeunes a atteint des proportions catastrophiques. Statistique Canada montre que 10 p. 100 de la population ontarienne entre 15 et 24 ans étaient au chômage au cours des douze derniers mois, ce qui représente environ la moitié du total des chômeurs de la province. Or nous savons en même temps que les jeunes n'apprennent pas de métier et que, malgré l'existence de 150 programmes d'apprentissage enregistrés en Ontario, environ 2 p. 100 de la population entre 15 et 24 ans s'inscrit à ces programmes, chiffre qui atteint 30 p. 100 en Europe. On constate que la moyenne d'âge des apprentis est de 23 ans au Canada et de 16 ans en Europe. Ces chiffres réflètent les problèmes structurels du Canada en matière d'éducation, et le fait que l'apprentissage soit considéré au Canada comme «la dernière solution», lorsque toute autre possibilité se trouve exclue. Les apprentis canadiens, d'autre part, ne terminent pas leur apprentissage; environ 71 p. 100 abandonnent avant d'obtenir le diplôme final.

LES PROBLÈMES STRUCTURELS NE SONT PAS AUSSI APPARENTS, MAIS ILS SONT TOUT AUSSI GRAVES

De façon générale les métiers de «col bleu» ont une mauvaise réputation en Ontario. Les parents souhaitent en effet donner une éducation universitaire à leurs enfants. L'apprentissage, la formation technique et, de façon générale, la qualification professionnelle ne sont pas considérés comme des objectifs de carrière satisfaisants. On y voit plutôt une solution de dernier ressort, lorsque la personne concernée ne peut pas satisfaire aux exigences de la formation à des professions supérieures. Il est possible que la situation soit en train d'évoluer, comme le montrerait l'afflux massif d'étudiants dans les collèges de l'Ontario pour les arts appliqués et la technologie (Ontario's Colleges of Applied Arts and Technology), mais cela reste tout de même une des caractéristiques importantes de la situation de l'emploi dans l'Ontario.

Les grandes compagnies et sociétés qui pourraient s'offrir de financer des programmes de formation, préfèrent engager des personnes déjà formées. Les petites compagnies d'autres parts, qui ont des difficultés à donner du travail à des stagiaires et à les financer, ne leur procurent finalement pas d'emploi, une fois qu'ils sont formés. Une enquête montre que, deux ans après avoir terminé leur formation, plus de la moitié des ouvriers qualifiés ont changé d'employeurs.

Par comparaison avec les autres pays, les apprentis canadiens commencent souventleur apprentissage à un âge relativement avancé. De façon générale, ils entrent en apprentissage après la 12e classe, alors que l'on exige uniquement une scolarité allant jusqu'à la 10e. Pourtant, cette formation secondaire ne leur offre aucun avantage de promotion à l'intérieur du programme d'apprentissage. Dans certains cas, l'éducation secondaire ne leur sert à rien. Dans d'autres, il n'en est simplement pas tenu compte. Cette situation, bien sûr, signifie que l'apprenti pourrait, au moins à court terme, avoir un revenu supérieur ailleurs. Or, il sera déjà bien avancé dans sa troisième décennie, lorsqu'il gagnera un plein salaire.

Certains syndicats se montrent relativement favorables aux programmes de formation. Si on peut leur en prouver la nécessité, ils offriront souvent leur coopération, permettant ainsi de développer et de renforcer ces programmes. Mais il n'en est pas toujours ainsi. On a vu des syndicats arrêter les

tives by taking positions the company considered would jeopardize the training program.

A NUMBER OF INITIATIVES HAVE BEEN UNDERTAKEN ON AN EXPERIMENTAL BASIS

The Employer Sponsored Training Program of the Ontario Ministry of Education has led to agreements such as those in the Peel Region and in Windsor to train a number of people in trades and skills. The program reimburse employers so that the investment in training represents less of a risk to the current employer. The hope is that, as more companies undertake training, there will be less incentive for companies to hire away people who are at advanced stages or at the end of their training program. The Ontario Ministry has been active in contacting small and large employers, encouraging them to undertake employer sponsored training programs.

The Ministry has moved to smooth linkages, allowing advance training credits in eight trades. The apprentice receives some advance standing for relevant portions of his high school training program towards his qualification.

INDUSTRY AND THE ECONOMY AS A WHOLE FACE AN IMMEDIATE PROBLEM

Any structural changes that can be introduced will have their impact on the labour market in five to perhaps ten years in the future. Today we have high unemployment among underqualified young people and an immediate need for skilled workers. Government should focus on this major area to respond to these important problems.

Employer sponsored training courses tend to concentrate on current employees of the company, upgrading their skills. Obviously this is important. The program, if properly implemented and taken beyond its current experimental stage, may become an important element in Ontario's industrial strategy. However the program tends to ignore those unemployed young people. Unless they are drawn into this new surge of training activity, they may simply be abandoned to a lifetime of under-accomplishment or unemployment.

BARRIERS TO TRAINING

A variety of barriers to company training have been identified. Set-up and operating costs of training programs are substantial. Unions may demand wage levels for trainees and lay-off provisions that discourage training programs. Small employers may not have sufficient scope in their operations to support training programs. Many employers, including a number of large companies, prefer to hire trained people rather than embark on their own training program.

programmes de formation, en prenant des positions dont les compagnies estimaient qu'elles menaçaient le succès du programme.

INITIATIVES DE CARACTÈRE EXPÉRIMENTAL

Le programme de formation dans l'entreprise (Employer Sponsored Training Program) du ministère ontarien de l'Éducation, a permis de conclure des ententes, comme celles de la région de Peel et de Windsor, pour la formation de la main-d'œuvre. Le programme prévoit le remboursement des employeurs, afin de diminuer leurs risques. On espère ainsi, qu'au fur et à mesure que le nombre d'entreprises participant à des programmes de formation augmentera, elles seront moins portées à licencier des personnes qui ont presque terminé ou même terminé leur programme de formation. Le ministre de l'Ontario s'est employé à voir les directeurs de petites et de grandes entreprises pour les inciter à souscrire à ces programmes.

Le ministre a, d'autre part, mis au point des solutions souples, permettant aux apprentis de huit spécialités, de passer, déjà longtemps à l'avance, des unités de valeurs (crédits) correspondant à des cours reçus au niveau secondaire et rentrant dans le cadre de leur spécialité future.

L'INDUSTRIE ET L'ENSEMBLE DE L'ÉCONOMIE SE HEURTENT À UN PROBLÈME APPELANT UNE SOLUTION IMMÉDIATE

Toutes modifications structurelles qui pourront être apportées auront une répercussion sur l'état du marché du travail, dans cinq ou peut être 10 ans. Nous sommes aux prises aujourd'hui avec un chômage élevé de jeunes sans qualification, parallèlement à un besoin immédiat de main d'œuvre qualifiée. Le gouvernement devrait donc multiplier ses efforts pour résoudre ces pressants problèmes.

Les Programmes de formation dans l'entreprise tendent à être utilisés par les employés des entreprises qui veulent améliorer leur formation. C'est un point important, et le Programme, s'il est appliqué correctement au-delà de la période expérimentale actuelle, pourra devenir un élément important de la stratégie industrielle ontarienne. Toutefois, il a tendance à laisser de côté les jeunes au chômage, qui risquent donc de rester toute leur vie sans qualification ou même sans travail, s'ils ne sont pas, dès maintenant, canalisés vers ces programmes de formation.

LES OBSTACLES À LA FORMATION

On a relevé du côté des entreprises un certain nombre d'obstacles à l'exécution des programmes. La mise au point et l'exécution de ces programmes représentent des dépenses importantes. Les syndicats pourraient, par ailleurs, exiger, pour les apprentis, des salaires et des conditions de licenciement tels que l'employeur soit dans l'impossibilité de les appliquer. Les petites usines, de leur côté, pourraient, dans certains cas, ne pas disposer d'une marge de manœuvre suffisante pour introduire les programmes. Enfin, de nombreux employeurs, même parmi les grandes entreprises, préfèrent employer du personnel déjà qualifié plutôt qu'assurer leur propre programme de formation.

From the individual's point of view, different barriers are present. Most important is the view in our society that blue collar work is demeaning. This attitude says that each child should complete university and diversion to a skilled trade or industrial work is a failure of the individual and of the educational system. This situation is made more difficult by the view that some trade unions refuse to admit people who have completed their qualification because of quota restrictions on membership.

ONTARIO SHOULD PURSUE A NUMBER OF AVENUES FOR LONG TERM IMPROVEMENT

Obviously this is not a simple question. The problems are complex and deeply rooted in the structure of Ontario's economy and in society at large. Nevertheless there are a series of avenues that should be pursued by the Ontario Government.

1. *Companies That Have the Capacity to Mount Industrial Training Programs Should be Encouraged to Do So*

Companies face a one-time cost of establishing a training program. The internal resources to carry out appropriate manpower planning studies, allocation of facilities and identification of trainers are all significant roadblocks for a company, particularly a medium or small size company faces the ongoing costs of operating the training program. Low productivity of trainees and the diverted attention of trainers who tend to be the most skilled workers, are all on-going costs. As well, existing union contracts may specify wage levels for trainees substantially in excess of their value to the company. These on-going costs in conjunction with restrictions on numbers of trainees and lay-off policies advocated by unions may present barriers to training programs that are sufficient to discourage an otherwise interested company.

The provisions of the Employer Sponsored Training Program begin to respond to these problems. However, the impact of the program, both in terms of costs to employers and training outcomes for participants should be carefully monitored. The program is acknowledged as experimental. It should not be taken as a solution but simply as a first step.

New programs present challenges to all interested parties. Experience has shown that successful initiatives require increased dialogue and close collaboration between government, industry and labour.

2. *Talented Young People Should be Attracted Into Industrial and Apprentice Training Programs*

There remains a significant challenge in the awareness among senior public school and high school students of the opportunities and the realities of work in the skilled trades. Traditional counselling arrangements have provided students with limited insights into the career opportunities of a skilled worker. This, combined with the general perception in our

Du côté de l'individu, un certain nombre d'obstacles sont également présents. Le plus important est cette idée répandue que le «col bleu» est dévalorisé. C'est cette attitude qui fait que l'on attend de chaque enfant qu'il aille à l'université et que l'apprentissage d'un métier est considéré comme un échec de l'individu et un défaut du système. Cette situation est aggravée par le fait que les syndicats refusent d'inscrire certaines personnes qualifiées, parce qu'ils refusent de dépasser une limite supérieure pour le nombre de leurs adhérents.

L'ONTARIO DEVRAIT, PAR DIVERS MOYENS, POURSUIVRE UNE AMÉLIORATION À LONG TERME

Le problème n'est pas simple. Il est d'autre part profondément enraciné dans la structure de l'économie et de la société ontariennes. Toutefois, il existe de divers moyens que le gouvernement ontarien devrait prendre.

1. *On devrait inciter les sociétés qui ont les capacités d'appliquer des Programmes de formation industrielle, à le faire.*

Les sociétés, en effet, n'ont qu'à payer une fois le coût de la mise sur pied d'un programme de formation. Il est certain que les entreprises, les petites et les moyennes notamment, dans leurs efforts pour mettre en œuvre un Programme de formation efficace, trouveront de nombreux obstacles sur leur chemin, lorsqu'il faudra par exemple consacrer des fonds pour planifier leur main d'œuvre de façon convenable, pour mettre des installations à la disposition des instructeurs et pour sélectionner ceux-ci. L'entreprise doit ensuite assumer les frais constants de fonctionnent du programme de formation. La productivité médiocre des apprentis, le fait que les instructeurs sont soustraits à la production, alors qu'ils sont souvent les meilleurs ouvriers, augmentent les coûts fixes. Il est même possible dans certains cas que les syndicats exigent pour les apprentis, des salaires largement supérieurs à la valeur de leur travail. Ces coûts fixes, ajoutés à certaines conditions que les syndicats voudraient imposer aux entreprises relativement au nombre des stagiaires et au licenciement, peuvent faire obstacle à l'application des programmes au point de dissuader certaines entreprises qui auraient pû être intéressées.

C'est pour répondre à ces problèmes que le Programme de formation dans l'entreprise a adopté certaines dispositions. Toutefois, il conviendrait d'examiner scrupuleusement les résultats du programme, à la fois en ce qui concerne les coûts que l'employeur doit assumer et relativement aux bénéfices qu'en retire les apprentis. Le Programme, encore à son stade expérimental, n'est pas une solution définitive.

Les nouveaux programmes sont toujours un défi pour les parties intéressées. L'expérience a montré que les initiatives exigent, pour porter leurs fruits, un dialogue et une collaboration étroites entre le gouvernement, l'industrie et le travail.

2. *Il faut attirer les jeunes talents vers des programmes d'apprentissage et de formation industrielle.*

Un travail énorme reste à faire en matière d'information des élèves les plus âgés des lycés et collèges, sur les possibilités et les réalités du monde du travail dans les secteurs spécialisés. La formation traditionnelle ne leur offrait qu'un aperçu très limité des réalités et des possibilités de travail dans les secteurs spécialisés du monde industriel. Ce défaut, en même temps que

community of the low status of industrial work, leads to ill-informed choices by young people.

Better information should be provided by more experienced and knowledgeable counsellors. Counselling on careers and on the relative merits of apprentice or industrial training as contrasted with post-secondary education should be made clear at the senior public as well as at the senior high school level.

Students don't understand the prospects and lifestyle offered by the "blue collar" career path. Rewarding jobs offering good salaries are available. And advancement is at hand. Records show that the largest single reason for loss of skilled tradesmen is promotion to management positions. Entrepreneurial opportunities are always open to tradesmen who seek the independence and reward of their own business. These messages need to be communicated to students and to the general public to present a balanced view of "blue collar" jobs.

Research shows that if a student has practical experience that is related to his career goal he is more likely to complete the formal education required and more likely to remain in that occupation. The education system and the business community can provide more opportunities for job experience related to students' career goals. "Sandwich" programs combining academic training and work experience have much to recommend them. The educational system and the business community should cooperate to extend opportunities in this area.

3. *Formal Education Programs Should be Streamlined*

We are deeply concerned about the misfit between secondary and post-secondary courses and between secondary and apprentice training programs. More practical work could be done earlier and credits allowed the students for their work. By exploiting these opportunities the trainees will begin to earn wages at an earlier stage in their careers and will accomplish full qualification at an earlier point. In this way we may be able to remove one of the important barriers in apprentice and industrial training programs.

The emphasis in industry is upgrading existing workforce. Given this emphasis it becomes a serious question whether, for example, a four-year apprentice program is appropriate to train a machinist. Perhaps the individual has been adequately trained in two years for work at the entry level. Then a program of continued development that may include in-company training plus formal training such as offered by a college, can be used to continue to develop the individual's capabilities. Consistent with the individual's training, the employee will be prepared to acept more senior or more advanced jobs within the company.

Overall, we should continue to seriously challenge the relevance of formal training offered in the educational system. Mechanisms have been established to give advice on the

l'idée généralement répandue dans notre société que le travail industriel est dévalorisant, conduisent nos jeunes à mal faire leur choix.

On devrait donc leur fournir une meilleure information, en employant des conseillers plus compétents et plus expérimentés. L'information et le conseil professionnels, devraient éclairer aussi bien les adultes que les étudiants les plus âgés des collèges, sur les avantages de l'apprentissage et de la formation industrielle, par rapport à l'enseignement post-secondaire.

Les élèves de façon générale, ne comprennent pas les possibilités offertes par une carrière de «col bleu». Or, on leur offre, des carrières intéressantes, de bons salaires, et des possibilités d'avancement. Les chiffres montrent que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée s'explique par l'avancement jusqu'à des positions de direction. On constate également qu'il y a toujours des possibilités pour les spécialistes qui cherchent à être indépendants et à diriger leur propre entreprise. Il faut donc faire connaître ces réalités aux élèves et étudiants, ainsi qu'au public de façon générale, afin de redresser l'image du «col bleu».

La recherche a démontré que, si un étudiant a une expérience concrète en rapport avec ses objectifs de carrière, il est plus probable qu'il termine les études théoriques requises et persévère dans cette profession. Le système éducatif et le milieu des affaires peuvent offrir plus de possibilités pour les jeunes ayant de l'expérience en rapport avec les objectifs de leur carrière. Les programmes mixtes, combinant une formation théorique et une expérience professionnelle sont très utiles. Le système éducatif et le milieu des affaires devraient collaborer pour multiplier les possibilités dans ce domaine.

3. *Nécessités d'une amélioratio des programmes éducatifs officiels*

Nous sommes très préoccupés de l'inadaptation existant entre les cours secondaire et postsecondaire ainsi qu'entre les programmes secondaires et les programmes d'apprentissage professionnel. Beaucoup plus de travaux pratiques devraient être prévus plus tôt, en accordant des crédits aux étudiants pour leur travail. En exploitant ces possibilités, les apprentis commenceront à gagner de l'argent plus vite dans leur carrière et ils seront plus tôt pleinement qualifiés. De cette façon, nous pourrons supprimer l'une des importantes barrières qui existent dans les programmes d'apprentissage et de formation industrielle.

Le secteur industriel s'efforce d'y améliorer la population active actuelle. Il est donc important de savoir si, par exemple, un programme d'apprentissage de quatre ans peut valablement former un outilleur. Il est possible qu'un jeune ait été formé de façon satisfaisante, en deux ans, pour travailler à un premier niveau. Par la suite, un programme de perfectionnement continu, qui peut inclure une formation assurée par l'employeur, ainsi que des études plus théoriques dispensées par un collège, pourront être envisagés pour continuer à développer les capacités de l'intéressé. Compte tenu de la formation qu'il reçoit, l'employé sera disposé à accepter des emplois d'une catégorie supérieure ou plus avancée dans l'entreprise pour laquelle il travaille.

En général, nous devons continuer à mettre sérieusement en question la pertinence de la formation théorique assurée par le système éducatif. Des mécanismes ont été conçus pour évaluer

adequacy and relevance of training. In some cases this may not be sufficient, particularly if options such as outlined above are being introduced. Guidelines become less relevant. Tradition is no longer an adequate guide.

4. *Apprenticeship Training Should be Better Integrated Into the Educational System*

As it is now constructed, apprenticeship training appears to be a dead end in the formal education system. If it were better integrated into the system, we would open up opportunities for advanced standing and further training for apprentices.

The government should consider a sandwich course for apprentices. After an initial training period, apprentices typically spend ten months working and eight weeks in school in a "Block Release" program. Unemployment insurance provides support to apprentices during their period in school. The formal training represents a significant hiatus in their earning capacity and the ten-month working period represents a vast gap in the process of formal training.

The situation would be much more appealing if apprentices, after an initial training period, acquired jobs that allowed them one-half to one day a week in a formal training setting in school on a "Day Release" program. The educational experience is then well integrated with the work experience and opportunities then present themselves to extend the range of training and the course options allowed an apprentice in his formal program. While the program presents initial scheduling difficulties to both employers and schools, it offers important advantages in terms of linkages to the formal education system and in validation of the on-the-job training experience.

5. *Mobility of Trained People Presents Significant Challenges to the Education System and to Industry*

Certification of trained people carries with it a substantial cost. Certification tends to lead to rigidities in training. Courses tend to lag behind current practice or even approved practice in a given industry. Certification requires government scrutiny to guarantee that appropriate training has been offered and that the individual has mastered the prescribed content. Under the Employer Sponsored Training Proram, the government is proposing vast increases in the range of prescribed training courses. This involves considerable expense both in initiating the description of the course and in monitoring conformance over a wide range of training sites and technical environments.

Our current record on certification is not good. Government inspectors in the apprenticeship area are very heavily loaded. Even with the best will in the world it is difficult if not impossible for them to come to any judgment as to the adequacy of on-the-job training that is being offered an apprentice. Their inspection tends to concentrate on attendance and completion of experience logs for the apprentice.

sa validité et son bien-fondé. Dans certains cas, elle n'est pas suffisante, en particulier si les options que nous avons déjà mentionnées sont introduites. Les directives deviennent moins pertinentes. La tradition ne constitue plus un guide satisfaisant.

4. *Nécessités de mieux intégrer les programmes d'apprentissage dans le système éducatif*

D'après leurs structures actuelles, les programmes d'apprentissage semblent constituer une impasse dans le système éducatif traditionnel. Mieux intégrés, ils pourraient offrir de meilleurs performances tout en augmentant le nombre d'apprentissages offerts.

Le gouvernement devrait envisager un cours mixte pour les apprentis. Après une période de formation initiale, habituellement, ils travaillent pendant 10 mois et reçoivent une scolarité de huit semaines dans un programme de libération en groupe. L'assurance-chômage leur est versée pendant cette dernière période. La formation théorique représente un hiatus important dans leur capacité de gagner de l'argent, et la période de travail de 10 mois constitue un creux important dans le processus d'apprentissage théorique.

La situation serait beaucoup plus intéressante si, après une période initiale de formation, les apprentis trouvaient un travail qui leur accordait une demi-journée par semaine de formation théorique, donnée dans un établissement scolaire, dans le cadre d'un programme de mise en disponibilté. Dans ce cas, l'expérience éducative est bien intégrée à celle du travail et des possibilités se présentent alors d'étendre la portée de formation et les options relatives aux cours que l'apprenti peut suivre pendant son programme officiel. Ce système présente, il est vrai, au départ, des problèmes d'emploi du temps pour les employeurs et les écoles, mais il offre de nombreux avantages, assurant des liens avec le système éducatif et validant l'expérience acquise au travail.

5. *La mobilité des personnes professionnellement formées pose d'importants défis au système éducatif ainsi qu'au secteur industriel*

Les brevets professionnels représentent un certain nombre d'inconvénients, car ils ont tendance a entraîner une certaine rigidité dans la formation. Les cours accusent en général des retards par rapport aux usages courants, voire même approuvés dans tel ou tel secteur industriel. Les brevets exigent un contrôle du gouvernement, afin qu'ils garantissent que l'apprentissage adéquat a bien été dispensé, et que l'intéressé maîtrise les matières exigées. Dans le Programme de formation dans l'entreprise, le gouvernement propose d'accroître sensiblement le nombre de cours. Cela implique des dépenses considérables, d'abord pour entamer une description du cours et ensuite, pour en vérifier l'application dans un grand nombre d'établissements de formation et de centres techniques.

Les résultats que nous obtenons pour les brevets professionnels ne sont pas bons. Les inspecteurs du gouvernement, dans le domaine de l'apprentissage, ont un travail considérable. Même avec la meilleure volonté du monde, il leur est difficile, sinon impossible, d'évaluer vraiment la validité de la formation en cours d'emploi dispensée à un apprenti. Leur inspection a tendance à ne porter que sur l'assiduité et les progrès de

Perpetuating this situation and indeed extending it radically, were the same approach to be used in the Employer Sponsored Training Programs, seems ill advised.

Given the urgency in the immediate and long term of developing skills in our workforce, this kind of rigidity should not be sustained. Government should consider alternative means of scrutinizing on-the-job training and apprentice training. A precedent has been established in the tool and die industry. Academic training is certified by the colleges, industrial experience is certified by the industry and government monitors the overall situation. On the other hand, the Ministry may wish to extend the role of colleges, drawing them more closely into the workplace and relying on the college to certify the on-the-job training and the overall level of skill and experience of the trainee.

Certification faces additional challenges as the Ontario workforce moves toward more broadly defined trades. Traditionally, trades have been very narrowly defined. Current trends favour more broadly defined trades that relate more closely to the actual role performed by a typical tradesman in Ontario's industry. For example, the emerging trade of maintenance mechanic has a reasonable level of background in a number of the traditional narrowly defined trades. This solve many problems in the industrial situation and is a trend that should be strongly supported by the Ontario Government.

6. *The Ministry Should Consider Elite Vocational Schools*

Some jurisdiction have responded to the low status associated with vocational training in "blue collar" jobs by establishing elite vocational schools. The experience in the United States and Europe suggests the strategy could well apply in Ontario.

The elite schools require high standards for admission. Only top students who have both high academic performance and an interest in technical subjects have any chance of attending these schools. The schools offer a program which emphasizes high quality academic courses and practical work, including experience in shops and with practical problems.

Graduates from these schools should be preferred applicants for university entrence, particularly in the sciences or technical professions such as engineering. The graduates will have a well rounded education that will quality them equally well as skilled tradesmen who may aspire to managerial or entrepreneurial careers.

THE BOARD OF TRADE IS PREPARED TO CONTINUE ITS CONSULTATIVE ROLE

As we have observed, Ontario faces a tough problem. Solutions are not obvious. Responses as outlined above tend to involve the education system as well as the active cooperation and participation of organized labour and business.

l'apprenti. Il semble malvenu de maintenir cette situation, voire de la prolonger de façon radicale dans les programmes de formation dans l'entreprise.

Vu l'urgence, à cours et à long terme, de développer des compétences dans notre population active, il ne faudrait pas tolérer des structures aussi rigides. Le gouvernement devrait envisager d'autres moyens de contrôler la formation en cours d'emploi et l'apprentissage. Un précédent a été créé dans le secteur des outils et des peintures. Les collèges assurent la formation théorique, l'expérience industrielle est dispensée par l'industrie et le gouvernement contrôle l'ensemble du processus. Par ailleurs, le Ministre peut vouloir étendre le rôle des collèges, les rapprocher davantage du milieu du travail et compter sur eux pour attester de la validité de la formation en cours d'emploi et du niveau général de compétence et d'expérience des intéressés.

Le problème des brevets professionnels deviendra plus complexe encore au fur et à mesure que la population active de l'Ontario s'orientera vers des emplois aux définitions plus larges. Traditionnellement, on en a donné une définition très étroite. On s'oriente actuellement vers des définitions plus larges plus conforme au rôle effectivement joué par le tel ou tel spécialiste dans l'industrie de l'Ontario. Par exemple, le nouveau métier de mécanicien d'entretien présente un niveau raisonnable d'antécédents dans un certain nombre de métiers traditionnels, étroitement définis. Cela résout de nombreux problèmes dans le contexte industriel, et le gouvernement de l'Ontario devrait fortement appuyer cette tendance.

6. *Nécessité pour le ministre d'envisager des écoles professionnelles pour l'élite*

Certains territoires ont réagi à la médiocrité associée à la formation professionelle dans les emplois des «cols bleus», en créant des écoles professionelles réservées à une élite. Ce qui s'est fait dans ce domaine aux États-Unis et en Europe indique que l'Ontario pourrait fort bien suivre cette voie.

Les écoles pour élite exigent des critères d'admission très sévères. Seuls les étudiants exceptionels qui ont obtenu de très bons résultats scolaires et manifestent de l'intérêt pour les questions techniques ont la chance d'y être admis. Les écoles dispensent un programme qui insiste sur des cours théoriques de qualité supérieure et sur des travaux pratiques, y compris une certaine expérience en atelier et des problèmes d'ordre pratique.

Les diplômés de ces écoles devraient constituer des candidats de choix aux universités, notamment dans les carrières scientifiques ou techniques, comme le génie. Les diplômés possèderont une excellente éducation qui les qualifient aussi comme spécialistes compétents pouvant aspirer à devenir gestionnaires ou chefs d'entreprise.

LA CHAMBRE DE COMMERCE EST DISPOSÉE À POURSUIVRE SON RÔLE CONSULTATIF

Comme nous l'avons fait remarquer, l'Ontario se heurte à un problème grave. Les solutions ne sont pas évidentes. Celles que nous avons données dans ce qui procède concernent, le système éducatif en général, tout en recommandant une coopération et participation actives des syndicats et des entreprises.

The Board of Trade represents business interests in Metropolitan Toronto. The Board is prepared to continue and, if appropriate, to extend its activities in cooperation with the Ministry of Education in the area of industrial training. It is prepared to assist in any way that falls within its general mandate in responding to the major challenges of industrial training.

BIBLIOGRAPHY

"Building a Skilled Labour Supply." *Woodworking and Furniture Digest.* June 1978, pp. 28-32.

Hushion, D. E. Associates. *Report Analyses Apprenticeship Training Problems.* The Industrial Training Council. Ontario: 16 February 1979.

Kiesewalter, Dietrich P. "Vocational Training and Skill Development." *Canadian Vocational Journal.* May 1978, pp. 15-17; 29-35.

"Lack of Skilled Trades." *Scarborough News.* (Ontario), 9 August 1979.

Litchfield, Randall. "Coming soon: A Labour Shortage." *Canadian Business.* July 1978, pp. 46-50.

Ministry of Colleges and Universities. *Notes for an Address by the Honourable Bette Stephenson, M.D., Minister of Education, To The Ontario Technical Director's Association.* Atherley: 25 May 1979.

Ministry of Colleges and Universities. *Notes for remarks by the Honourable Bette Stephenson, M.D., Minister of Education, at the Signing of the Industrial Training Agreement.* Windsor: 15 March 1979.

Ministry of Colleges and Universities. *The Future of Apprenticeship.* Report of the Symposium, Focus on Apprenticeship. Ontario: September 1977.

Nobel, Howat. *Employer—Sponsored Training:* Basic Concepts. Ministry of Colleges and Universities. Ontario: 17 September 1978.

Parrott, Harry C. *Regarding the Expansion of Apprenticeship and the Introduction of Employer-Sponsored Training.* Ministry of Colleges and Universities. Ontario: 6 June 1978.

APPENDIX "C"

NATIONAL EDUCATION POLICY

Canada, alone among the developed nations of the Western World, does not have a national policy for education.

While the constitution allocates responsibility and authority over education to the Provinces, there is no constitutional bar against collaboration between the provincial and federal governments in developing education policies that serve the national interest.

Areas affected by policies on education that have a national interest and point of view include:

—national and cultural identity

—national unity

La Chambre de commerce représente les intérêts du milieu des affaires dans le Toronto métropolitain. Elle est disposée à continuer et, le cas échéant, à augmenter, sa collaboration avec le ministère de l'Éducation dans le domaine de formation industrielle. Elle est disposée à offrir son concours de toute façon qui relève de son mandat général pour relever les défis importants qui se posent à la formation industrielle.

BIBLIOGRAPHIE

"Building a Skilled Labour Supply." *Woodworking and Furniture Digest.* Juin 1978, pp. 28-32.

Hushion, D. E. Associés. *Report Analyses Apprenticeship Training Problems.* The Industrial Training Council. Ontario: 16 février 1979.

Kiesewalter, Dietrich P. "Vocational Training and Skill Development." *Canadian Vocational Journal.* Mai 1978, pp. 15-77; 29-35.

"Lack of Skilled Trades." *Scarborough News.* (Ontario), 9 août 1979.

Litchfield, Randall. "Coming soon: A Labour Shortage." *Canadian Business.* Juillet 1978, pp. 46-50.

Ministère des Collèges et Universités. Notes pour un discours prononcé par l'*honorable Dr. Bette Stephenson, ministre de l'Éducation, à l'Ontario Technical Director's Association.* Atherley: 25 mai 1979.

Ministère des Collèges et Universités. *Notes pour des remarques prononcées par l'honorable Dr. Bette Stephenson, ministre de l'Éducation,* lors de la signature de l'accord sur la formation industrielle.

Ministère des Collèges et Universités. *L'avenir de l'apprentissage.* Rapport du Symposium, *sur l'apprentissage.* Ontario: septembre 1977.

Nobel, Howat. *Programmes de formation dans l'entreprise:* principes fondamentaux. Ministre des Collèges et Universités. Ontario: 17 septembre 1978.

Parrott, Harry C. *Expansion de l'apprentissage et introduction des programmes de formation dans l'entreprise.* Ministère des Collèges et Universités. Ontario: 6 juin 1978.

ANNEXE «C»

POLITIQUE NATIONALE EN MATIÈRE D'ÉDUCATION

Le Canada est le seul pays industrialisé du monde occidental qui ne possède pas de politique nationale en matière d'éducation.

La Constitution attribue aux provinces la responsabilité et les pouvoirs en matière d'éducation, mais elle ne contient aucune disposition qui empêche les gouvernements fédéral et provinciaux de collaborer pour mettre au point à cet égard des politiques qui serviraient l'intérêt national.

Les secteurs d'intérêt national touchés par les politiques en matière d'éducation sont instamment les suivants:

—l'identité culturelle et nationale

—l'unité nationale

—regional economic, social and cultural characteristics

—development of national standards and requirements for education and vocational training among the Provinces

—a nationwide, as distinct from a provincial, approach to education and training for Canada's future needs in private, public and educational sectors.

RECOMMENDATION:

The Canadian Chamber of Commerce should work toward the development of a national policy for education by actively encouraging and supporting measures for the solution of problems already receiving attention by such bodies as The Canadian Education Association and the Council of Ministers of Education.

Some of these problems include:

(a) the need for greater knowledge and understanding on the part of all Canadians, whatever may be their origins and circumstances, of the totality of the Canadian nation, its various cultures, its past achievements, its present problems and its future challenges.

(b) the need for inter-provincial reciprocity in respect of teacher training and certification, to facilitate the mobility of professional teachers in meeting the needs of provincial school systems.

(c) the need for inter-provincial reciprocity in respect of the education, vocational training and employment counselling of young people, to facilitate their mobility in meeting the nationwide needs of business, industry, the arts and the public service.

(d) the need for the establishment of inter-provincial reciprocity in standards for education and vocational training to facilitate transfers of students from province to province at elementary, high school, vocational college and university levels.

(e) the need for collaboration between business, industry, all levels of government and organized labour in determining requirements for the education and training of the nation's future work force.

APPENDIX "D"

SKILLS TRAINING IN CANADA

The serious need for skilled workers in Canada's industrial sector is of growing concern. Industry, both large and small, is having great difficulty in filling their requirements. Many Canadian companies have had to rely on foreign sources for skilled labour. Now, because of unemployment, immigration laws have been tightened; yet there is not enough being done to develop these resources in Canada. Throughout the seventies, various sectors of the Canadian economy have called on governments to give leadership and assistance in solving the

—les caractéristiques régionales, économiques, sociales et culturelles

—l'établissement entre les provinces de normes nationales en matière d'éducation et de formation professionnelle

—un programme national, distinct d'un programme provincial, en matière d'éducation et de formation professionnelle visant à répondre aux besoins à venir du Canada dans les secteurs privé et public et dans celui de l'éducation.

RECOMMANDATION:

La Chambre de commerce du Canada devrait contribuer à l'élaboration d'une politique nationale de l'éducation en appuyant activement les mesures de nature à régler les problèmes auxquels se consacrent déjà des organismes comme l'Association canadienne d'éducation et le Conseil des ministres de l'éducation.

Parmi ces problèmes, citons:

a) La nécessité de faire mieux connaître et comprendre aux Canadiens, quelles que soient leurs origines et leur condition; la nationl canadienne tout entière, ses diverses cultures, ses réalisations passées, ses problèmes actuels et ses défis à venir.

b) La nécessité d'établir une réciprocité interprovinciale en matière de formation et de certification des enseignants, en vue de faciliter la mobilité des enseignants professionnels pour répondre aux besoins des systèmes scolaires provinciaux.

c) La nécessité d'établir une réciprocité interprovinciale en matière d'éducation, de formation professionnelle et d'orientation pour les jeunes, en vue de faciliter leur mobilité pour répondre aux besoins nationaux dans les secteurs des affaires, de l'industrie, des arts et de la fonction publique.

d) La nécessité d'établir des normes interprovinciales en matière d'éducation et de formation professionnelle afin de faciliter les transferts d'étudiants d'une province à l'autre, aux niveaux élémentaire, secondaire, collégial et universitaire.

e) La nécessité de déterminer, en collaboration entre les entreprises, l'industrie, tous les niveaux de gouvernement et la main-d'œuvre syndiquée, les besoins à venir en matière d'éducation et de formation pour la population active canadienne.

ANNEXE «D»

FORMATION DE TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS AU CANADA

L'acuité des besoins en travailleurs spécialisés dans le secteur industriel nous préoccupe de plus en plus. L'industrie, qu'elle soit grande ou petite, a énormément de difficulté à pourvoir à ses besoins. Un grand nombre de sociétés canadiennes ont dû avoir recours à des sources étrangères de main-d'œuvre spécialisée. Maintenant, en raison du chômage, les lois sur l'immigration sont devenues plus sévères; pourtant on ne fait pas assez d'efforts pour développer ces ressources au Canada. Dans les années 70, divers secteurs de l'économie

problem. At the same time, there has been sharp and growing criticism that some industries are not developing their own training programs.

The initiative for the provision of training skilled workers which will meet the future needs of Canadian industry must come from business itself. Some basic skills are most economically taught in vocational schools, while adaptation of these basic skills to particular industry needs may best be done in the work environment. The role of business is to assist government and educational authorities in defining how these skills are most appropriately taught.

Although recent efforts have been made to improve training opportunities, predictions are that the shortage of skilled tradesmen in Canada will become very critical within the next few years. It has been pointed out that with older workers now approaching retirement age, industry will face shortages in virtually every skilled trade. According to projections made by those closely concerned with the question of declining school enrollments, there simply will not be enough young people being trained to replace retired workers while at the same time, immigrants with the skills are getting more scarce.

Another dimension to be taken into consideration is the need for society to upgrade its emphasis on vocational values. People entering the so-called "blue collar" occupations must be recognized for their contribution to the economy and indeed must be encouraged to upgrade their skills on an ongoing basis.

There is a great need to integrate education and training, beginning at the high school level on through college and industry, as a continuum of the lifelong learning experience.

It has been suggested that one way of approaching the problem is to call on every community and region throughout the country to closely examine the need for skilled workers within their respective areas, and in so doing, undertake studies to determine the long range need for their skilled trade requirements. Such an undertaking would not only classify the type of trades that will be required, but also would determine the need for training facilities and whether they can be established within existing industries or within available local educational institutions where required.

RECOMMENDATIONS:

1. Local Chambers of Commerce, Boards of Trade and Provincial Chambers be urged to undertake initiatives to implement the Canadian Chamber's Statement of Policy relevant to skill-training programs, i.e. our educational system should: "Provide skill-training programs to meet personnel needs of Canadian business and industry, particularly in the skilled trades."

2. Chambers of Commerce and Boards of Trade throughout Canada should consider the establishment of local Industry-

canadienne ont demandé aux gouvernements de prendre en main la situation pour les aider à résoudre le problème. Parallèlement, on reprochait de plus en plus à certaines industries de ne pas mettre au point leur propre programme de formation.

C'est aux entreprises elles-mêmes de prendre l'initiative d'assurer aux travailleurs une formation spécialisée qui satisfaisse aux exigences de l'industrie canadienne. Certaines spécialisations de base sont enseignées à meilleur compte par des écoles professionnelles, tandis que leur adaptation aux besoins d'une industrie donnée s'opère le mieux dans le milieu de travail. Le rôle des entreprises est d'aider le gouvernement et les autorités en matière d'éducation à définir comment ces spécialisations seront enseignées de la façon la plus appropriée.

Des efforts ont été faits récemment en vue d'améliorer les possibilités de formation, mais on prévoit qu'il y aura d'ici quelques années une grave pénurie de main-d'œuvre spécialisée au Canada. Comme un certain nombre de travailleurs approchent de l'âge de la retraite, l'industrie va devoir faire face à des pénuries dans pratiquement tous les métiers spécialisés. Selon les extrapolations faites par ceux qui sont le plus concernés par la question de la baisse des inscriptions scolaires, il n'y aura tout simplement pas assez de jeunes qui seront formés pour remplacer les travailleurs à la retraite, tandis que les immigrants qui ont des spécialisations se font de plus en plus rares.

Il faut tenir compte également du fait que la société doit attacher une plus grande importance aux valeurs professionnelles. Les travailleurs qui accèdent à des métiers dits de «col bleu» apportent leur contribution à l'économie et doivent donc être encouragés à sans cesse améliorer leurs compétences.

Il est grandement nécessaire d'intégrer l'éducation et la formation, dès le niveau secondaire, puis pendant toutes les études collégiales, et enfin dans l'industrie, les connaissances s'acquérant en effet pendant toute la vie.

On a proposé d'aborder le problème en demandant à toutes les collectivités et à toutes les régions du pays d'examiner de près leurs besoins en travailleurs spécialisés et en même temps, de déterminer leurs besoins à long terme. Une telle entreprise permettrait non seulement de répertorier le type des métiers requis, mais également de déterminer les besoins en centres de formation et de voir si ces derniers peuvent être établis au sein des industries actuelles ou d'établissements d'enseignement locaux s'il y a lieu.

RECOMMANDATIONS

1. Les Chambres de commerce locales et provinciales devraient être invitées à prendre l'initiative de mettre en œuvre la déclaration de principes des Chambres de commerce canadiennes relativement aux programmes de formation de main-d'œuvre spécialisée, c'est-à-dire, que notre système d'enseignement devrait «fournir des programmes de formation de main-d'œuvre spécialisée pour répondre aux besoins en personnel des entreprises et de l'industrie canadienne, plus particulièrement en ce qui concerne les métiers spécialisés.»

2. Les Chambres de commerce devraient envisager de créer dans tout le Canada des conseils locaux formés de membres de

Education Councils, designed to facilitate the transition of young people from the world of learning to the world of earning. Such Industry-Education councils, which are now operational in some parts of Canada and in many cities throughout the United States, are composed of representatives from industry, education, labour and government. Their purpose is to formulate plans and policies related to local training requirements; determine what programs should be offered; establish priorities for new and expanding programs; determine which programs should be discontinued; and obtain industry and community-wide support and involvement in local technical-vocational schools.

Such Industry-Education Councils should set as their specific objectives:

(a) establishment of registers of informed persons from all walks of life who can be called on to discuss within schools, the many and varied business and industry functions and tasks so that students will become aware of specific career possibilities, realities and rewards, before they leave school.

(b) establishment of formal contacts between business and industry, and vocational counsellors in education, so that counsellors may be equipped with knowledge of the working world and thereby enhance counselling activities.

(c) establish between the educational community and business and industry, the necessary co-operation so as to determine what skills should be taught so that students can be equipped to satisfy the needs of business and industry.

(d) determine and co-ordinate industry/education training activities in order to achieve the most economical and efficient use of resources and maximum benefit from curriculum developed.

(e) establishment of a centre for career information; to provide knowledge about local educational opportunities, job availability, and economic prospects for students; and also provide counselling services.

3. Where no provincial training policies exist, Provincial Chambers of Commere should urge their respective provincial governments to establish training policies and in turn, urge the development of Industrial Training Councils which would be responsible for the examination of various alternative and complementary elements of industrial training, co-operative training in the apprenticeship mould, on-the-job training, and adult institutional training.

4. that the Canadian Council of Education Ministers be urged to ensure that industrial training objectives within each Minister's jurisdiction are established.

5. that the federal government be urged to implement as soon as possible, its proposed national apprenticeship program designed to bring industry, labour, and government together for the provision of industrial trades.

l'enseignement et de l'industrie, et destinés à faciliter aux jeunes la transition entre le monde de l'apprentissage et celui du travail. Ces conseils, qui sont déjà mis sur pied dans certaines parties du pays et dans un grand nombre de villes des États-Unis, sont composés de représentants de l'industrie, de l'enseignement, de la main-d'œuvre et du gouvernement. Leur but est de formuler des plans et des politiques en fonction des besoins locaux en matière de formation, de déterminer quels programmes devraient être offerts, d'établir des priorités pour les nouveaux programmes et ceux qui demandent à être élargis; de déterminer lesquels devraient être supprimés et d'obtenir de l'industrie et de la collectivité leur appui et leur participation à l'enseignement technique et professionnel local.

Ces conseils devraient se fixer comme objectif précis:

a) L'établissement de registres de personnes compétentes, de tous les secteurs d'activité auxquelles on peut faire appel pour venir parler aux étudiants des multiples fonctions et tâches de l'industrie et du commerce, de façon à ce que ceux-ci prennent conscience, avant de quitter l'école, des possibilités, des réalités et des avantages présentés par des carrières données.

b) L'établissement de contacts officiels entre le monde des affaires, l'industrie, et les orienteurs professionnels, de sorte que ces derniers connaissent mieux le monde du travail et puissent dès lors mieux assurer leurs fonctions.

c) L'établissement entre le monde de l'enseignement et les entreprises et les industries, de la collaboration nécessaire pour déterminer quelles spécialisations devraient être enseignées de façon à ce que les étudiants soient formés en fonction des besoins de l'industrie et du commerce.

d) La détermination et la coordination des activités de formation tant du point de vue de l'industrie que de celui de l'enseignement de façon à utiliser au mieux les ressources dont on dispose et à bénéficier au maximum du programme d'études qui ont été mis au point.

e) L'établissement d'un centre d'information sur les carrières qui renseignerait sur les possibilités de formation locales, les possibilités d'emploi, et les perspectives économiques pour les étudiants; ce centre assurerait aussi des services d'orientation.

3. Lorsqu'il n'y a pas de politique provinciale de formation les Chambres de commerce provinciales devraient engager leur gouvernement respectif à en établir et à mettre sur pied des conseils de formation industrielle chargés d'examiner divers élements de rechange ou complémentaires pour ce qui est de la formation industrielle, de la formation collective sur les lieux d'apprentissage, de la formation en cours d'emploi et de la formation pour adultes dans les établissements d'enseignement.

4. Que le Conseil canadien des ministres de l'éducation soit instamment prié de veiller à ce que les objectifs de formation professionnelle qui relèvent de la compétence de chaque ministre soient atteints.

5. Que le gouvernement fédéral soit invité à mettre en œuvre le plus tôt possible son projet de programme d'apprentissage national destiné à amener l'industrie, la main-d'œuvre et le

6. that during the current period of shortage of skilled workers, the federal government should minimize restrictions on immigration of persons possessing skills that are required.

gouvernement à se concerter sur les mesures à prendre au sujet des spécialités industrielles.

6. Qu'au cours de la période actuelle de pénurie de main-d'œuvre spécialisée, le gouvernement fédéral minimise les restrictions imposées à l'immigration de personnes possédant des spécialisations dont on a besoin.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Third class
Troisième classe
K1A 0S7
HULL

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnements et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Chamber of Commerce:

Mr. D. G. Buckley, General Manager, Shop-Rite Catalogue Stores and Chairman, Education Committee;

Mr. D. J. Gibson, General Manager, Government Relations;

Mr. Allan Calvert, Ontario Manager and Secretary, Education Committee;

Mr. J. H. Fox, Consulting Engineer, John H. Fox Engineering Ltd.;

Mr. W. A. Jones, Secretary-Treasurer, Ontario Teachers' Federation;

Mr. L. H. Scheirer, President and Chief Executive Officer, McGraw-Hill Ryerson Ltd.;

Mr. G. E. Temple, Vice-President, Consolidated Maintenance Services Ltd.

From the Carleton University School of Social Work:

Mr. Peter C. Findlay, Professor;

Mr. Allan Moscovitch, Professor;

Ms. Patti Schom-Moffatt, Researcher.

De la Chambre de commerce du Canada:

M. D. G. Buckley, directeur général, Shop-Rite Catalogue Stores et président, Comité sur l'éducation;

M. D. J. Gibson, directeur général, Relations gouvernementales;

M. Allan Calvert, directeur et secrétaire de la section de l'Ontario, Comité sur l'éducation;

M. J. H. Fox, ingénieur-conseil, John H. Fox Engineering Ltd.;

M. W. A. Jones, secrétaire-trésorier, Fédération des enseignants de l'Ontario;

M. L. H. Scheirer, président et directeur exécutif, McGraw-Hill Ryerson Ltd.;

M. G. E. Temple, vice-président, Consolidated Maintenance Services Ltd.

De la Carleton University School of Social Work:

M. Peter C. Findlay, professeur;

M. Allan Moscovitch, professeur;

Mme Patti Schom-Moffatt, recherchiste.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Quebec, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 12

Thursday, November 20, 1980
Monday, November 24, 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 12

Le jeudi 20 novembre 1980
Le lundi 24 novembre 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Employment Opportunities for the '80s

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur les

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:
Mr. Gilles Marceau
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:
M. Gilles Marceau
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, NOVEMBER 20, 1980
(17)

[*Text*]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 3:11 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid and Orlikow.

In attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The Committee proceeded to discuss matters relating to its future business.

At 3:52 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

MONDAY, NOVEMBER 24, 1980
(18)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 7:36 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Marceau, McDermid and Orlikow.

In attendance: Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

Witnesses: From the Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada: Mr. J. R. Romanow, President; Mr. W. L. Mallory, Vice-Chairman. *From the Canadian Teachers' Federation*: Mr. Paschal Chisholm, President; Mr. Norman Goble, Secretary-General.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses from the Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada made a statement and answered questions.

The witnesses from the Canadian Teachers' Federation made statements and answered questions.

By unanimous consent, it was ordered,—That documents entitled "A Brief Concerning the Skilled Tradesman Shortage in the Canadian Machinery and Equipment Manufacturing Industry"; "Results of a Survey of Skilled Tradesman Requirement and Training in the Industrial Machinery and Equipment Manufacturing Sector from 1979 to 1982"; "Press Release: Machinery Industry Survey Confirms Critical Skilled Manpower Problem" and "Cost of Training—Machinist Apprentice (1980 dollars) for Formula I and II" presented to the Committee by the Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada be printed as an appendix to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendix "EMPL-12"*).

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 20 NOVEMBRE 1980
(17)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 15 h 11, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Lonsdale, Marceau, McDermid et Orlikow.

Aussi présent: M. G. S. Swartz, directeur de la recherche.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Le Comité examine des questions relatives à ses travaux à venir.

A 15 h 52, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE LUNDI 24 NOVEMBRE 1980
(18)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 36, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Marceau, McDermid et Orlikow.

Aussi présent: M. Jean-Aimé Guertin, recherchiste.

Témoins: De l'Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada: M. J. R. Romanow, président; M. W. L. Mallory, vice-président. *De la Fédération canadienne des enseignants:* M. Paschal Chisholm, président; M. Norman Goble, secrétaire général.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins de l'Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada font des déclarations et répondent aux questions.

Les témoins de la Fédération canadienne des enseignants font des déclarations et répondent aux questions.

Du consentement unanime, il est ordonné,—Que les documents intitulés «Mémoire sur la pénurie de main-d'œuvre spécialisée dans l'industrie manufacturière canadienne de la machinerie et de l'équipement»; «Conclusions d'une étude sur les besoins et la formation en matière de main-d'œuvre spécialisée dans le secteur de la fabrication de machines et d'équipement portant sur la période de 1979 à 1982»: «Communiqué: Une étude de l'industrie des machines confirme un grave problème de pénurie de main-d'oeuvre spécialisée» et «Coût de la formation—Apprenti machiniste (dollars de 1980) pour les formules I et II» présentés au Comité par l'Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada, soient joints aux procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir Appendice «EMPL-12»*).

At 9:58 o'clock p.m. the Committee adjourned to the call of the Chair.

A 21 h 58, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité
Charles Bellemare
Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Thursday, November 20, 1980

• 1512

[*Texte*]

The Chairman: Further to the instructions of the committee, I saw Mr. Pinard again about the extension of our mandate, and he told me the reason he had stipulated March 31 for this task force and the other two—and he said he will say the same to any other one which asks for an extension—is that the seven task forces were an experiment; they were provided for in the Committee Reporting Service budget for this fiscal year. The fiscal year ends on March 31, and they have entailed quite an additional expense for the Committee Reporting Service. He said they are going to evaluate the work of these task forces and very likely, if it is a success, continue them for the next fiscal year. But he said that was one reason: March 31 is the end of the fiscal year.

The other reason, he said is, the estimates of all the departments are published on April 1, and all parties usually want their members on the standing committees from April 1 to the summer. He feels the members will want to go there themselves and it is going to be very hard to keep quorums if they have the seven task forces operating after April 1, plus all the standing committees, plus special committees. He feels the work of the House cannot be done.

So those are his two principal reasons. On the other hand, he said that is his position right now. If we ran into very critical problems near the end, he is not saying he would refuse us then. But for the time being he is willing to give us an extension to March 31. He asked me if we had already tabled the report and I said no, we had passed a resolution but we had not tabled it yet. I said I got his letter after we had discussed it and made the resolution that the committee had wanted June 1. I said I got his letter the day after that. I said I did not table the report because we were discussing it further in the committee and I was asked by the committee to see him again. So, that is where it stands.

• 1515

Personally I feel that—so that we can hire our research staff and make our plans—we should take what we can get now. We have worked out a work plan, by the way, whereby I think we can get all the work done. Up until Christmas we can continue hearing two witnesses on Mondays here. I have left open the time until January 15, so that, if we wanted after the new years holiday to go outside the country, we would have time until January 15. I left from January 15 to March 1 for hearings in Ontario and Quebec and other selected places in Canada. That allows about seven weeks for hearings in Ontario and Quebec and I would hope we could do those on

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le jeudi 20 novembre 1980

[*Traduction*]

Le président: Pour faire suite aux instructions du comité, j'ai rencontré M. Pinard une autre fois à propos du prolongement de notre mandat; il m'a dit que la raison pour laquelle il avait choisi le 31 mars comme date limite dans notre cas et dans celui de deux autres groups de travail, et il affirme qu'il fera la même réponse à tous ceux qui demanderont un prolongement, c'est que les sept groupes de travail faisaient partie d'une expérience: leur financement était prévu dans le budget du Service des comptes rendus du Comité pour la présente année financière. L'année financière se termine le 31 mars et les groupes de travail ont nécessité une imposante quantité de dépenses additionnelles. Il a ajouté qu'on allait évaluer le travail accompli par ces groupes de travail et que si l'expérience est un succès, la formule serait très probablement reprise au cours de la prochaine année financière. Mais il a dit que la fin de l'année financière le 31 mars était l'une des raison.

L'autre, a-t-il dit, c'est que les budgets des dépenses de tous les ministères sont publiés le 1er avril et que tous les partis tentent ordinairement de placer leurs députés dans les comités permanents du 1er avril jusqu'à l'été. Il est d'avis que les députés voudront spontanément participer aux travaux de ces comités; ainsi, il sera très difficile d'obtenir le quorum s'il faut que les sept groupes de travail soient encore en fonction après le 1er avril, en plus des comités permanents et des comités spéciaux. Il est d'avis que le travail de la Chambre ne peut être accompli.

Ce sont là ses deux principales raisons. Par ailleurs, il a mentionné que sa position était la suivante: si nous nous butons à des problèmes très sérieux vers la fin de notre mandat, il ne dit pas qu'il nous refuserait alors un prolongement, mais pour l'instant, il est prêt à nous accorder un prolongement jusqu'au 31 mars. Il m'a demandé si nous avions déjà déposé le rapport, et je lui ai répondu non; nous avons adopté une résolution mais ne l'avons pas encore déposée. Je lui ai dit que j'ai reçu sa lettre après nos rencontres et que le Comité souhaitait obtenir un délai jusqu'au 1er juin. Je lui ai dit que j'ai reçu sa lettre la journée suivante, que nous n'avons pas déposé le rapport parce que nous n'avions pas fini d'en discuter en Comité et que celui-ci m'avait demandé de le rencontrer encore une fois. Ce sont les derniers développements.

Quant à moi, et afin que nous puissions embaucher nos recherchistes et dresser nos plans, je suis d'avis de prendre tout ce qu'on peut tout de suite. En passant, nous avons préparé un plan de travail qui devrait nous permettre, je crois, d'abattre tout le boulot. D'ici à Noël, nous pouvons continuer à rencontrer ici deux témoins les lundis. Je n'ai rien prévu après cela jusqu'au 15 janvier, de sorte que nous aurons le temps de faire un voyage à l'étranger après Noël. Du 15 janvier au 1er mars, j'ai prévu tenir des audiences en Ontario, au Québec et dans certaines villes ailleurs au pays. Nous ne réservons ainsi que sept semaines pour les audiences en Ontario et au Québec;

[*Text*]

Mondays and Tuesdays in each week, so that we could spend Wednesdays, Thursdays and Fridays here in Ottawa. We can easily handle the major places in Ontario and Quebec with some time left over, if we use the last two weeks of January and all the weeks of February. That would leave us from March 1 to March 31, to have meetings to discuss what should be in the report. That is pretty generous because a lot of committees do not leave that long; so we have a bit of leeway there. We could get the work done. Gerry told me that the people he has on line for contracts could have those contracts done by March 1, so the work could be done. I will leave it in your hands. I personally think we should amend the resolution. The clerk tells me we would have to withdraw the resolution that we passed unanimously and it has to be done by unanimous consent. Then we could re-introduce the new resolution. Are there any comments or questions? Yes, John.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, I sat and listened to you very carefully. The first thing you said was that the House Leader did not want to make a commitment beyond the fiscal year, beyond a certain period of time. The second thing you said was this is an experiment and if it works out, fine, we will carry on.

The Chairman: Not necessarily with this one but the whole system.

Mr. McDermid: All right but every single excuse you gave had absolutely nothing to do with the mandate of this committee and that is to find out why we have skill shortage; what the skill shortages are; where they are, and what we should be doing about them. This committee unanimously passed a resolution, asking for an extension for a certain period of time because we felt that was the time frame we required to make a proper report, a report that we all felt comfortable with, so that we would have the time to do a reasonable and thorough job.

Ever since this Parliament started, we seem to have been working to deadlines. You must have this done by December 9 and you have to do this by so and so and you have to do this by so and so. Rather than taking a look at the job ahead of us and saying this is the time we need, they say, this is the time you have, now go and do a job. I think we have our priorities "bass ackwards", if I can put it that way. It is not very parliamentary language but it is very frustrating for that kind of a thing to be thrust at us: you have to report in by then.

We got off to a very slow start—and never mind the reasons for it; there are all kinds of excuses used—and we were very late hiring staff. There is nobody else we can put the blame on except the guy at the top. I mean, the buck stops in front of you, Mr. Chairman, and because we had this slow start I do not feel comfortable with a March 31 deadline, therefore I am not prepared to withdraw my motion to go from the June 30 one. My House Leader agrees with me that my motion should stand and that we should attempt to have it to the end of June.

[*Translation*]

j'aime à croire que nous pourrions tenir ces audiences les lundis et mardis de chaque semaine, de sorte que nous puissions passer les mercredis, jeudis et vendredis ici à Ottawa. Nous pouvons facilement faire le tour des principales villes de l'Ontario et du Québec, ce qui nous laisse encore un certain répit si nous employons bien les deux dernières semaines de janvier et tout le mois de février. Nous aurions alors du 1er au 31 mars pour discuter de la teneur du rapport. C'est pas mal généreux, parce que beaucoup de comités n'accordent pas autant de temps; nous avons donc un peu de jeu de ce côté-là. Nous pourrions finir notre travail. Gerry me dit que les gens à qui il compte attribuer les contrats pourraient terminer le travail pour le 1er mars, de sorte que le travail pourrait être fait. Je vous laisse le soin de décider. Moi-même, je suis d'avis que nous amendions la résolution. Le commis me dit que nous aurions à annuler la résolution adoptée unanimement, encore une fois à l'unanimité. Nous pourrions ensuite réintroduire la nouvelle résolution. Y a-t-il des commentaires ou des questions? Oui, John.

M. McDermid: Monsieur le président, je vous écoutais très attentivement. La première chose que vous avez dite, c'est que le leader de la Chambre refusait de s'engager au-delà de l'année financière, c'est-à-dire au-delà d'un certain délai. La deuxième chose que vous avez dite, c'est qu'il s'agit d'une expérience qui, si elle s'avère concluante, pourra être poursuivie.

Le président: Pas nécessairement celle-ci, mais l'ensemble du système.

M. McDermid: Très bien, mais chacune des excuses que vous nous avez données n'avait absolument rien à voir avec le mandat du comité, qui est de savoir pourquoi nous manquons de main-d'œuvre qualifiée, dans quels secteurs, dans quelles régions et ce que nous pouvons y faire. Notre comité a adopté à l'unanimité une résolution portant sur le prolongement pour une période donnée de nos activités parce que nous étions d'avis que c'était ce qu'il nous fallait pour présenter un rapport acceptable, un rapport qui nous satisferait; nous voulons faire un travail raisonnable et bien fait.

Depuis le commencement de la présente législature, il semble que nous ayons à travailler avec des échéances précises. Vous devez avoir terminé ceci pour le 9 décembre et vous devez faire cela pour telle ou telle date, et cela encore pour telle et telle autre date. Plutôt que de juger du travail à faire et de choisir un délai approprié, ils nous disent «nous vous accordons tant de temps, maintenant allez faire votre travail.» Je pense qu'il y a un mélange côté priorités, nous sommes bulldozés cul par-dessus tête. Bon, ce language n'est peut-être pas très parlementaire, mais c'est très frustrant de se faire asséner des choses du genre «vous me remettrez votre devoir pour telle heure».

Nous avons commencé à un rythme très lent, quelles que soient les raisons, un tas d'excuses circulent, et nous avons mis beaucoup de temps à engager notre personnel. Nous ne pouvons blâmer personne d'autre que le grand patron du bazar. La balle tombe dans votre camp, Monsieur le président, et comme nous avons mis du temps à commencer les travaux, ce délai du 31 mars me laisse tout à fait mal à l'aise; en conséquence, je n'accepte pas de retirer ma motion de prolongement jusqu'au 30 juin. Mon leader à la Chambre est d'avis que ma motion

[*Texte*]

• 1520

I do not want to be known as a trouble-maker or anything else but I am sincere in what I am saying, that the work in front of us is extremely important and I get the feeling that it is a make-work project when they start throwing these excuses at us, a make-work project to keep a few members busy and maybe keep the chairman off their back a little bit. I do not buy that because I am not here for make-work projects. I have lots of other things I could be doing rather than sitting here on this committee if we are just here to be make-work projects for a few members. I want to do a job, and to do that job we decided as a committee unanimously. But I sit in the House and I listen to the House Leader saying that committees can make the decision, that committees have authority over their own work, that committees do this and committees do that. Yet I hear that same House Leader saying that we have to have it done by so and so. Well, I just will not buy that and therefore I just cannot withdraw my original motion.

I do not know what the rest of my colleagues on the committee feel about it, but I have discussed this with my House Leader and my friend who is speaking in the House today, and who is sorry that he cannot be here, and I just have to stick by that, sir.

The Chairman: I want to inform the meeting and informally correct a few things. John, you said at this meeting that at the last meeting we got off to a slow start. You repeated that several times. That is completely incorrect. We started our meetings almost within two weeks of the membership being appointed. By the time the House adjourned late in July we had had more meetings than the other task forces, so we never had a slow start; we had quick start. You might say that where we had a slow start was in hiring an outside research director. That is the only place we were slow, but we had research staff almost quickly. Jean-Aimé Guertin and other people from the library were helping us almost immediately. So I do not accept that. In the fact that we were slow, you are right. It took us a long time to get Mr. Swartz, but as far as I am concerned, a lot of valuable work was done with the committee. I just wanted to correct that.

The record is there to speak to when we started. I think the membership was appointed in June sometime and almost within one week I called meetings to start the committee working. We started very quickly. I think we were off the mark quicker and having formal meetings than any of the other task forces.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I have to agree with you that we started quickly. Other committees were travelling in the summer and probably we should have. We certainly could have.

[*Traduction*]

devrait tenir et que nous devrions tenter de prolonger les séances du comité jusqu'à la fin de juin.

Je ne veux pas passer pour un trouble-fête, mais je suis vraiment convaincu de ce que j'avance; je crois que le travail que nous avons à accomplir est extrêmement important et je ne peux m'empêcher d'imaginer que ce projet est factice qu'on me sert ces excuses; il s'agit d'un projet factice destiné à occuper quelques députés et peut-être les faire oublier du président pendant un petit bout de temps. Je ne peux pas accepter cela parce que je n'ai pas été élu pour siéger à des «Comités des tâches inutiles». J'ai beaucoup de besognes et j'ai autre chose à faire que de siéger à ce Comité si nous sommes ici pour désennuyer quelques députés. Je veux faire mon travail, et c'est ce que le Comité a décidé à l'unanimité. Mais quand je siège à la Chambre, j'entends le leader du gouvernement clamer à qui veut l'entendre que les comités ont pouvoir de décision, qu'ils sont responsables de leurs travaux, que les comités font ci, que les comités font ça. Et pourtant, c'est le même leader qui décrète que nous devons effectuer tel travail pour telle date, ainsi de suite. Eh bien, je ne peux tout simplement pas accepter cela et je ne peux donc pas retirer ma première motion.

Je ne sais pas ce que mes collègues du comité en pensent, mais j'ai discuté de ceci avec mon leader à la Chambre et mon ami qui doit parler aujourd'hui à la Chambre, et il regrette beaucoup de n'être pas ici; je dois m'en tenir à ma première décision, monsieur.

Le président: Je veux apporter quelques éclaircissements. John, tu as dit à cette réunion-ci que, à la dernière réunion, nous avons eu de la misère à nous mettre en train. Tu as répété cela à plusieurs reprises. Ce n'est pas du tout correct. Nous avons commencé à tenir nos réunions presque deux semaines après la nomination des membres. Quand la Chambre s'est prolongée en juillet, nous avions déjà tenu plus de réunions que certains autres groupes de travail; nous n'avons donc pas eu un départ pénible, nous nous sommes mis à l'œuvre rapidement. Tu pourrais dire que nous avons mis du temps à embaucher un directeur de la recherche de l'extérieur. C'est la seule fois que nous avons été lent, mais nous nous sommes pourvus d'une équipe de recherchistes dans des délais assez brefs. Jean-Aimé Guertin et d'autres employés de la bibliothèque nous ont aidés presque à partir du début. Vous avez raison de dire qu'il nous a fallu un bon bout de temps avant de nous adjoindre les services de M. Swartz mais selon moi, le Comité a abattu beaucoup de besogne. Voilà les éclaircissements que je voulais apporter.

Le compte rendu du comité témoigne du début de nos travaux. Je crois que les membres ont été nommés un jour ou l'autre en juin et pratiquement au bout d'une semaine, je demandais des réunions pour lancer le Comité. Nous avons commencé très rapidement. Je crois que nous avons été les plus rapides de tous les groupes de travail, et les premiers à tenir des réunions officielles.

M. Orlikow: Monsieur le président, je suis d'accord avec vous, nous avons débuté rapidement. D'autres comités se déplaçaient cet été et c'est probablement ce que nous aurions dû faire. Nous aurions certainement pu.

[*Text*]

The Chairman: Well, I canvassed the members on this matter, including myself.

Mr. Orlikow: I am not blaming anybody. I am just saying that we did not. We are talking about a deadline, but we were also talking about meeting once a week. I just try to look at this thing realistically. The north-south committee is meeting about four times a week. Now maybe they are farther along, maybe they are looking at their report. I am saying that if we have a deadline, then we should be meeting oftener than once a week. For personal reasons, I do not mind if we only meet once a week because I have some other things I have to do, but if we are facing a deadline we should be meeting oftener than once a week. That is the second thing.

I say that if we have a deadline, I accept the March 31 deadline for several reasons. First of all because whether we like it or not, in the final analysis the government decides what we do. But I accept it for another reason which I think is more important. I am not interested in dealing with a study which when it is completed will gather dust on the shelf—something which happens to a lot of reports and studies done by parliamentary committees and Royal commissions.

• 1525

I think it was Mr. Swartz who remind us at our last meeting, if we needed any reminder, that the Employment Departmnt, which is the main department with which I would be concerned, has its own internal study going on. We have heard from virtually every witness before us criticisms of the department, of how huge and inflexible it is; of how bureaucratic it is and of how "directed from the centre" it is. So if they are having an internal study done, that study is going to one deal with one or more combinations. It is either going to defend much of what the department has done and/or it is going to point out places where the department is not doing the job and will make recommendations to change it.

Now if they get that report and start reacting to it, and we come along with another report two or three months later, the chance of the department or the government paying any attention to our report I suggest is just about zero. I do not want to devote a lot of my time to the preparation of a report which will receive a few columns of newspaper space and that will be the end of it. I think we have to keep in mind what the House Leader told me, Mr. Chairman, which is to keep in mind that other report. We might even say that we would like to have done a study in more depth but, on the basis of what we have done up to now, here are some of the things we think need doing.

So I think we have to accept the date of March 31, but I think also that the committee needs to meet oftener and get down to work. Now Mr. Chairman, arising out of something you said at the last meeting—and if I am wrong you can

[*Translation*]

Le président: Eh bien, j'ai sondé l'opinion de chacun ici.

M. Orlikow: Je ne fais porter le blâme sur personne. Je veux simplement rappeler que nous ne l'avons pas fait. Nous parlons d'échéances, mais nous avons aussi parlé de réunions hebdomadaires. J'essaie tout simplement d'être objectif. Le Comité sur les questions nord-sud tient des réunions à peu près quatre fois par semaine. Ils sont peut-être maintenant plus avancés que nous, ils préparent peut-être même leur rapport. Je suis d'avis que si on nous impose une échéance, nous devons nous rencontrer plus souvent qu'une fois par semaine. A titre personnel, ça ne m'embête pas beaucoup que nous tenions une réunion hebdomadaire parce que j'ai aussi d'autres choses à faire, mais si nous sommes coincés par une échéance, nous devrions nous rencontrer plus souvent. Voilà mon deuxième point.

Je suis d'avis que si on nous impose une échéance, j'accepte celle du 31 mars pour diverses raisons. Premièrement, parce que, que nous le voulions au non, c'est le gouvernement qui, en dernière analyse, décide de ce que nous avons à faire. Mais je l'accepte pour une autre raison, que je crois encore plus importante. Je ne suis pas trop intéressé par les études qui vont aller dormir sur les tablettes une fois complétées, un sort bien commun, hélas, pour les rapports et études de comités parlementaires et de commissions royales.

Je crois que c'est M. Swartz qui nous a rappelé lors de notre dernière réunion, comme s'il y avait besoin de le faire, que le ministère de la Main-d'œuvre, celui qui m'intéresse le plus pour l'instant, est en train d'effectuer sa propre étude. Presque tous les témoins qui se sont présentés devant nous ont formulé des critiques à l'endroit du Ministère, disant à quel point ils souffrent de son énormité et de son inflexibilité, de sa bureaucratisation et de son centralisme outré. Il est bien évident que si ces gens font leur propre étude, celle-ci va couvrir un certain nombre d'aspects. Les auteurs vont défendre les réalisations du Ministère ou bien ils vont souligner des lacunes et recommander des changements.

Donc, supposons que les gens du Ministère reçoivent le rapport et entament des mesures correctives; nous produisons alors notre rapport deux ou trois mois plus tard et que se passe-t-il? Il n'y a à peu près aucune chance que le Ministère ou le gouvernement se penche sur ce dernier. Je n'ai donc pas l'intention de consacrer beaucoup de mon temps à préparer un rapport qui fera l'objet d'une critique sur quelques colonnes d'un journal et qui sera vite oublié. Je crois que nous devons nous souvenir de ce que mon leader à la Chambre m'a dit, Monsieur le président, c'est-à-dire de ne pas oublier qu'il y a un autre rapport en préparation. Nous pouvons même dire que nous aurions voulu effectuer une étude plus fouillée, mais compte tenu de ce que nous avons accompli jusqu'ici, voici quelques suggestions concernant la ligne que nous pourrions suivre.

Je crois que nous devons accepter le 31 mars comme échéance, mais je crois aussi que le Comité devrait tenir davantage de réunions et se mettre à travailler. Maintenant, Monsieur le président, j'ajoute une remarque qui vient d'un de

[*Texte*]

correct me—something to the effect that the timing is going to be tight, but the report will not be written in just the last two weeks, the report is beginning to be written now, there is something that concerns me. Mr. Chairman, I do not know who is writing that preliminary report now, but I can tell you right now and put it on the record so that it will be very clear, I am not going to have anything to do with a report which is really completed and which reaches me a week or two before it has to be submitted to the House and I have to put my signature on it and rubber-stamp it. If drafts are being begun now, I want to know who is doing them and I want to see them as they go along. I am not saying this in a critical way, but I have some very definite ideas of what needs to be done, and I am sure that my ideas will not all be accepted by all the members of the Committee. That is quite proper. I want to know how the report is being prepared, what is in it, who is doing it. I want to see it because I want to be able to do a job of analysing it, criticizing it and making suggestions.

The Chairman: Maybe I should answer that. With respect to the report, I am the one and it is in drafts of course. When the committee meets, you meet to consider drafts. What I had intended to do is continually to send you drafts and for you to send along your comments. I thought if we waited until March 31 or whatever the date is and, all of a sudden came in with a report, you could never deal with it. First of all you could not ask people to start writing it but the data would be based on several alternatives. What we hope to present to you that is being written now and I am working on relates to several alternatives on each subject matter. It is to be sent to you to let you have your choice, to amend et cetera, so that words will be put before you. Exactly what you want is what we are intending to do—not to have a *fait accompli*, but to get something ready for you to consider. Other matters I will deal with later.

Bruce Lonsdale.

• 1530

Mr. Lonsdale: Thank you, Mr. Chairman.

I do not know how long we have been at this. The last three or four meetings we have been arguing over this extension. I think it is getting a little ridiculous. Either we decide and move on or else we move off, one or the other, because I am not going to come to another meeting to discuss the deadline, Mr. Chairman.

I want to say on Mr. McDermid's remarks about the extension, that it was voted on unanimously, we did not vote on that extension—I did not, anyway—by saying I needed until June 30, 1981 to be better prepared and to have more information about submitting our final report.

[*Traduction*]

vos commentaires lors de la dernière réunion; vous pourrez me corriger si je suis dans l'erreur. C'est que l'échéancier nous laisse peu de jeu, mais que le rapport ne sera pas rédigé seulement au cours des deux dernières semaines, il est déjà en train d'être rédigé; il y a là quelque chose qui pique ma curiosité. Monsieur le président, je ne sais pas qui rédige le rapport préliminaire maintenant, mais je peux vous dire tout de suite, et je tiens à ce que cela soit consigné pour que tout soit très clair, c'est que je rejette absolument un rapport qui est déjà complet et qui me parvient une semaine ou deux avant d'être soumis à la Chambre et qu'on me demande d'avaliser bêtement. S'il y a des projets de rédaction, je veux savoir qui les prépare et je veux les recevoir à mesure que le travail progresse. Ceci n'est pas une critique négative, mais j'ai des idées bien précises de ce que j'aimerais voir accompli et je suis certain qu'elles ne seront pas toutes acceptées par tous les membres du comité. C'est tout à fait normal. Je veux savoir comment est préparé ce rapport, ce qu'il contient et qui le rédige. Je veux le lire parce que je veux être en mesure de l'analyser, de le critiquer et de formuler mes propres suggestions.

Le président: Je pourrais peut-être vous répondre. Quant au rapport, j'en suis l'auteur et je n'ai rédigé évidemment qu'un projet de rédaction. Quand le comité tient des réunions, c'est pour évaluer des projets. Ce que j'avais l'intention de faire, c'était de vous faire parvenir à mesure qu'ils sont rédigés les divers projets de rédaction pour que vous me fassiez parvenir vos commentaires en retour. Il me semble que si nous attendions au 31 mars ou toute autre date et qu'un rapport soit soudainement déposé, vous n'auriez jamais le temps de l'analyser. En premier lieu, vous ne pouvez pas demander aux gens de commencer à le rédiger de but en blanc, mais l'organisation du rapport peut s'articuler de plusieurs façon. Ce que nous comptons vous présenter, et que nous sommes en train de préparer, couvre plusieurs possibilités par sujet. Nous comptons vous faire parvenir ces projets afin de vous puissiez choisir, apporter des corrections, etc., de sorte qu'à la fin, vous ayez une proposition écrite devant nous. Nous avons l'intention de faire exactement ce que vous suggérez, non de vous placer devant le fait accompli, mais de préparer un rapport que vous puissiez étudier. Je commenterai les autres questions plus tard.

M. Bruce Lonsdale.

M. Lonsdale: Merci, M. le Président.

Je ne sais pas depuis combien de temps cela dure. Nous avons discuté de ce prolongement au cours de trois de nos quatre dernières réunions et je crois que ça devient un peu réducule. Nous nous décidons et nous continuons ou nous arrêtons vos travaux, parce que je n'ai pas l'intention de me présenter à une autre de ces réunions pour discuter des échéances, M. le Président.

Je tiens à ajouter aux commentaires de M. McDermid, à l'effet que le prolongement du délai a été voté à l'unanimité, que nous n'avons pas voté sur le prolongement, je ne l'ai pas fait, du moins, quand j'ai dit qu'il me fallait jusqu'au 30 juin

[*Text*]

We did that when we agreed to the June 30 extension, John, in acquiescence to the demands from the opposition, that they wanted June 30. Some of us wanted June 1, some of us wanted March 31, some of us wanted April 30. I think we just acquiesced in that case. I think a March 31 deadline is reasonable. It is something we can meet. I suggested at the last meeting of this committee that we start holding more than one day of hearings. I said Mondays and maybe Thursdays. I think you all remember I suggested we meet more often, and you guys turned that down. I am saying I do not mind going until June, but if you guys want to do the job seriously, then let us start doing two days a week or three days a week to get the thing done, then we can conclude it by March 31. I am prepared to do that. I suggested that. You guys are the ones who turned it down.

Mr McDermid: Oh, no. That is wrong.

Mr. Lonsdale: That is true. You read the transcript. People did not agree that we should meet more than once a week. I felt we should have more meetings than that. Or we could meet in the morning on Monday and meet in the afternoon on Monday, if you only wanted to meet one day—but let us hear more witnesses.

About the time frame you talk about, it is a subject that is not particularly relevant to this committee, but it is obviously in the minds of the opposition and the press: December 9 for this and you have to report back by that. Well, it is about damn time that this Parliament started to work with time frames in mind, to start making decisions and bringing in policies so poeple can determine that we are doing something. If we continue just to acquiesce and procrastinate and go on and on with reports and committees, nothing is ever going to get done. I really thing by setting time frames it is forcing the members to meet some kind of deadlines and to act seriously about their jobs. We are paid a hell of a big buck to come here to this Parliament and I think it is part of our job to work.

Well, perhaps soe of you guys are making less money than you did, and if that is the question, then you should go back to your other profession. You are either here to try to run this country and to make decisions or you are not. It is as simple as that. This is not something where we just sit here and talk and never accomplish anything.

So I am quite satisfied with time frames. I think if time frames are unreasonable, there is always enough flexibility in governments to allow those time frames to be extended.

We did get off to a quick start. I think the chairman is right on that. We ran into some problems, particularly in the summer, but they were of our own making. None of us were prepared to meet in the summertime. I tried to arrange meetings in British Columbia and Calgary with Mr. Hawkes

[*Translation*]

1981 pour être mieux préparé et obtenir assez d'informations pour pouvoir présenter notre rapport final.

Nous avons fait cela quand nous nous sommes entendus pour un prolongement jusqu'au 30 juin, John, pour accéder aux demandes de l'opposition qui voulait l'échéance du 30 juin. Quelque-uns d'entre nous préféraient le 1er juin, d'autres le 31 mars, d'autres encore, le 30 avril. Je crois que nous n'avons fait rien d'autre que d'accéder à cette demande de l'opposition. Il me semble que le 31 mars est un délai raisonnable, que nous pouvons respecter. J'ai suggéré, au cours de la dernière réunion, de tenir plus d'une journée d'audience. J'ai suggéré les lundis et peut-être les jeudis. Je crois que vous vous souvenez tous que j'ai proposé que nous tenions davantage de réunions, mais vous avez défait cette proposition. Je dit que ça ne me dérange pas de continuer jusqu'en juin, mais si vous voulez faire du travail sérieux, il faut commencer à y travailler deux et trois jours par semaines. Nous pourrons alors finir pour le 31 mars. Je suis prêt à faire cela. C'est ce que j'ai suggéré. C'est vous autres qui avez refusé.

M. McDermid: Oh non, ce n'est pas exact.

M. Lonsdale: C'est vrai. Lisez les transcriptions. Les gens n'étaient pas d'accord pour qu'on tienne plus d'une réunion par semaine. Je croyais que nous devions avoir plus de réunions que cela. Ou encore, nous pourrions nous réunir le lundi matin et aussi l'après-midi si vous ne vouliez qu'une journée d'audience, mais entendre davantage de témoins.

Quant au calendrier auquel vous faites allusion, c'est un sujet qui ne concerne pas directement le comité, mais qui est clairement ancré dans l'esprit de l'opposition et de la presse: le 9 décembre pour cet ouvrage-là et vous avez à déposer votre rapport pour telle date. Eh bien, il est plus que temps que cette législature travaille avec des échéances précises, que nous commencions à prendre des décisions et à appliquer des politiques afin que les gens puissent se rendre compte que nous faisons quelque chose. Si nous ne faisons que de continuer à suivre le courant, à tout remettre au lendemain et à continuer à produire rapport sur rapport et comité sur comité, nous n'accomplirons jamais rien.

Je suis convaincu qu'en fixant des échéances, nous obligeons les députés à accomplir des choses et à être plus sérieux face à leur travail. Nous sommes très grassement payés pour être ici et je crois que le travail fait partie de nos attributions. Bien, peut-être que certains d'entre vous font moins d'argent qu'avant, et si c'est cela qui vous gêne, alors, retournez à votre pratique. Vous êtes ici pour tenter de diriger le pays et prendre des décisions, ou vous ne l'êtes pas. C'est aussi simple que cela. Ce n'est pas uniquement un jeu de palabres.

Donc, je suis entièrement d'accord pour qu'on fixe des échéances. Et je crois que si elles sont insuffisantes, les gouvernements sont toujours assez souples pour accorder des prolongements.

Nous avons début rapidement. Je crois que le Président a bien raison. Nous avons eu quelques difficultés, particulièrement au cours de l'été, mais c'était notre faute. Aucun de nous n'était prêt à tenir des réunions au cours de l'été. J'ai tenté de préparer des réunions en Colombie-Britannique et à Calgary

[*Texte*]

and it could not be done in August. I was free. My staff worked all summer trying to get a date with him. In your case, in Toronto, we had to postpone a meeting.

Mr. McDermid: Because of your accident, not because of . . .

Mr. Lonsdale: No, the week before, John; and then I sprained my ankle. That is too bad, but I still showed up.

I agree with Mr. Orlikow about the draft. Any drafts should be on our desks as soon as they are completed so we would have time to review them and to discuss them. I fully support David on that.

But I am prepared, Mr. Chairman, to agree to a March 31 deadline. I think it is a reasonable one. If we feel we are going to be running close, we shuold hold more hearings. It is as simple as that.

If it becomes impossible to finish by then, then it just becomes impossible. The house leaders and the government are just going to have to accept that fact. But I think we should make an honest effort to try to meet that deadline. That is all. Do you honestly think we are meeting until June 30?

Mr. McDermid: Mr. Chairman, I was just asked a question, so may I . . .

The Chairman: I think Mr. Marceau should be allowed to speak.

Mr. Marceau: John may answer the question.

Mr. McDermid: I think if you want to go back to the records and start checking records, you will find we felt that at the outside, that was the date. We felt that maybe we could get our job done sooner, and if we could get it done sooner and our report written, then fine and dandy. But my point is this: that was thoroughly discussed; there was a motion passed unanimously, and had we done some homework or whatever, to find out if in fact we could have an extension, nobody seemed to know anything, so let us put this date on. That was a date that was given to us by the director of research for the committee, who felt that we could do a thorough good job and have a good report written within that timeframe.

• 1535

Mr. Lonsdale: His date was June 1, by the way, if I recall correctly.

Mr. McDermid: Well, whatever.

Mr. Lonsdale: Okay.

Mr. McDermid: We probably would have gone for June 1, if that had been a compromise.

Mr. Lonsdale: Well, no, but you insisted on June 30 at the meeting, you know, and we acquiesced in that. So, let us get the record straight. You know, we acquiesced and it was the research director who suggested June 1.

[*Traduction*]

avec M. Hawkes, mais on ne pouvait pas les tenir en août. J'étais disponible. Mon personnel a tenté durant tout l'été de convenir d'une date avec lui. Dans votre cas, à Toronto, j'ai dû reporter une réunion.

M. McDermid: A cause de votre accident, pas à cause de . . .

M. Lonsdale: Non, la semaine précédente, John; c'est après que je me suis foulé la cheville. C'était bien dommage, mais je me suis quand même présenté au rendez-vous.

Je suis d'accord avec M. Orlikow en ce qui concerne le projet de rédaction. Tous les projets devraient être sur notre bureau aussitôt qu'ils sont terminés, de sorte que nous ayons le temps de les revoir et d'en discuter. J'approuve entièrement David sur ce point.

Mais je suis prêt, M. le Président, à accepter l'échéance du 31 mars. Je crois qu'elle est raisonnable. Si nous sentons que le temps nous manque, nous pourrons tenir davantage de réunions. C'est aussi simple que cela.

S'il est impossible de terminer à temps, alors c'est tout simplement impossible. Les leaders de la Chambre et le gouvernement seront bien obligés de l'accepter. Je crois que nous devrions tenter honnêtement de respecter cette échéance. C'est tout. Pensez-vous vraiment que nous allons tenir des réunions jusqu'au 30 juin?

M. McDermid: M. le Président, on vient tout juste de m'adresser une question, est-ce que je peux . . .

Le président: Je crois que M. Marceau devrait avoir la parole.

M. Marceau: John peut répondre à la question.

M. McDermid: Je crois bien que si vous consultez les dossiers, vous allez constater qu'à l'origine, nous étions tous sous l'impression que c'était la date. Nous avons eu l'impression que nous pouvions finir plus vite et que le plus vite nous finirions, de fait, le mieux ce serait. Mais j'en viens à mon point: nous avons discuté de cette question en profondeur, une proposition a été votée à l'unanimité et nous avons fait nos «devoirs», pour ce qui est d'apprendre si nous pouvions obtenir un prolongement, personne n'en savait apparemment rien et on s'est dit: Bon, mettons cette date-là. C'est une date qui nous avait été fournie par le directeur de recherche du comité, qui était d'avis que nous pouvions accomplir un excellent travail et rédiger un excellent rapport dans la période convenue.

M. Lonsdale: Au fait, il avait suggéré le 1er juin, si je me souviens bien.

M. McDermid: Bah, enfin.

M. Lonsdale: O.K.

M. McDermid: Nous aurions probablement accepté le 1er juin si cette date avait été présentée comme un compromis.

M. Lonsdale: Euh, non; vous vous souvenez d'avoir insisté pour le 30 juin à la réunion, et nous avons accepté. Alors, entendons-nous une fois pour toutes. Vous le savez, nous avons accepté et c'est le directeur des recherches qui a suggéré le 1er juin.

[*Text*]

Mr. McDermid: In any event, we have made that motion unanimously. Now we have gone back to the government; they said no, you cannot do that. This is what you can do. I feel we should be in charge of our own . . . if we can get the thing done by March 31, and do a competent job, and feel comfortable that we can put our names to a report that is submitted to the government, then fine. Then that is fine. But I am not prepared to change a date that was unanimously decided on by this committee, and which was thoroughly debated, as you said before, and now we are back at it again.

Le président: Monsieur Marceau.

M. Marceau: Monsieur le président, d'abord, je constate que l'on ne fait pas de différence, et qu'on devra en faire une, entre nos commentaires sur notre groupe de travail et le rapport que nous devons présenter.

Il est certain que c'est une expérience nouvelle que nous avons essayé de vivre ensemble. Comme c'est une expérience qui s'ajoute déjà au travail de député, qui est déjà assez substantiel, on a réalisé qu'il était difficile de faire en même temps notre travail de député et notre travail de membre du groupe de travail.

Cela a créé un conflit, et moi, personnellement, je dois dire que travailler durant l'été et priver ma famille des quelques heures pendant lesquelles j'ai le droit de vivre avec elle, c'est demander à des députés de faire un travail absolument inacceptable. Ceci nous a placés, évidemment, dans une situation délicate. Je pense que l'expérience va nous démontrer qu'il faudra, si nous voulons faire notre travail de députés et en même temps un autre travail supplémentaire, essayer de faire un choix entre les deux.

Lorsqu'on a commencé notre travail, on a réalisé que la tâche était difficile, et elle demeure difficile puisqu'on n'a pas encore visité les deux provinces importantes, l'Ontario et le Québec, sauf qu'on est allé à Jonquière pour une visite qui a été très appréciée. Mais il reste quand même que nous avons encore des problèmes face au gouvernement du Québec, que nous n'avons pas pu rencontrer. Ceci nous cause des problèmes sérieux. On peut faire des commentaires sur notre groupe de travail, mais on a par ailleurs un engagement, face à la Chambre des communes, qui est celui de faire un rapport. Personnellement, j'aurais rejoint l'objectif de John et je serais allé jusqu'à juin, et je suis sûr qu'on aurait alors présenté un travail plus intéressant et plus complet.

Mais, vraiment, on n'a pas le choix. On nous impose une limite qui est celle qui est imposée à tous les autres groupes de travail. Moi, je pense qu'on doit essayer de la respecter. Je le dis immédiatement, si je réalise, le 31 mars, que notre travail n'est pas terminé et que nous avons encore besoin de trois semaines ou un mois, je me réserve le droit à ce moment-là de ne pas accepter le rapport et de demander un délai.

Mais je pense qu'à ce stade-ci, il est prématuré de ne pas accepter la suggestion du président du Conseil privé. On va faire un effort loyal et si le 31 mars on réalise, tous ensemble,

[*Translation*]

M. McDermid: De toute façon, le vote a été unanime. Bon, maintenant, nous sommes retournés au gouvernement, ils ont dit non, vous ne pouvez pas. Voici ce que vous pouvez faire. Il me semble que nous pourrions mener la barque nous-mêmes . . . si nous pouvons terminer notre travail avant le 31 mars, abattre la besogne et ne pas être gênés d'apposer nos noms au bas du rapport présenté au gouvernement, alors tant mieux, vraiment. Mais je ne suis pas prêt à changer une date que le comité a acceptée à l'unanimité et qui a fait l'objet de longs débats, comme vous l'avez dit plus tôt, et que nous avions à reprendre.

The Chairman: M. Marceau.

Mr. Marceau: Thank you Mister Chairman. To begin with, I have found that we don't make any difference, and we will have to, between our comments on our task force and the report that we will have to submit.

There is no doubt as to the fact that we have been sharing in some new experience. And since this adds to our burden as MPs, which is already quite substantial, we have come to realize that we have trouble getting both jobs done properly. This situation has resulted in some conflicts and I must say for my part that I believe that working during summer and depriving my own of those few hours that are left for me to share with them all, this is asking decidedly too much from any MP.

This has left us in an uncomfortable situation. I believe that experience will show that we should try to make a choice between our work as MPs and another work.

When we began, we realized that this work was going to be hard, and it remains such since we have not yet visited the two important provinces, Ontario and Quebec, except that we went to Jonquière for a much appreciated visit. But the fact remains that we still have problems with the government of Quebec, whose officials we could not meet. This has caused very serious problems. We can make comments on our work task but, on the other hand, we have a commitment to the House of Commons, which is to prepare a report. Personally, I would agree with John's objectives and would have accepted June, and I'm convinced that we could have presented a more interesting and more complete project.

But, truly, we have no choice. There is a given limit which is the same for all other tasks forces. I feel we must try to comply with this date. But I'm saying this right now, if I realise on the 31st of March that our work isn't over yet and that we still need a three or four weeks, delay, I reserve the right not to accept the report and ask for a longer delay.

But I believe that, as of now, to refuse the suggestion of the President of the Privy Council might be premature. We will give an honest try and if on March the 31st we realize, all of

[*Texte*]

que notre objectif n'est pas vraiment atteint puis qu'on ne peut pas présenter un rapport convenable, à ce moment-là je pense qu'on pourra prendre une décision.

Alors, j'appuie le délai, soit le 31 mars, mais avec certaines réserves. Dans les circonstances, je pense qu'on devrait essayer de faire un effort ensemble. Et je voudrais souligner, monsieur le président, tout de suite, qu'au sujet de l'embauche du personnel pour faire le travail au sein du Comité, je voudrais que les francophones soient représentés d'une façon adéquate.

Je ne veux pas porter de jugement. Ceux qui ont travaillé avec moi jusqu'ici et qui sont déjà membres du Comité ont montré une excellente coopération, mais je voudrais les inviter à s'assurer que le côté francophone de ce rapport sera protégé et qu'il aura autant d'importance que l'élément anglophone. A ce sujet, j'ai des suggestions à présenter à M. Swartz qui s'est montré très ouvert. Je veux que les questions d'emplois et les questions qui relèvent de notre Comité soient étudiées autant par les anglophones que par les francophones, en ne mettant pas en veilleuse le côté francophone, parce que je pense que nous avons nos problèmes de chômage et nous sommes également intéressés à les régler à l'intérieur du système fédéral actuel.

The Chairman: I wanted to make a few points myself. With respect to the summer—I just checked with the clerk—we held meetings on July 23 which was quite well into summer. As a matter of fact, the week following the adjournment of the House we still held meetings. Following that, it was agreed that we should have a summer program whereby in small groups we would meet the provincial governments during the month of August up until September 15, and everybody was assigned two provinces each—some of them more than two—and they were to make the arrangements to do that. In addition, the staff was to prepare during the summer a program of action for the fall, and some members of the staff asked me for holidays during the summer and I refused them. I understand the clerk never had any holidays during the summer, nor did any of the staff. They were continually at work working on the committee. With respect to the members, I surveyed several members about sitting beyond the adjournment date. They said we would sit one week, but Mr. Hawkes told me he had scheduled French lessons, which was very legitimate, and I said, fine; other people said they had planned at least some holidays with their families, which I think is very important, because young children are only free in the summertime. I had the same problem myself. I wanted two weeks with my children, who go to school in the fall and in the winter.

So although other committees did sit throughout August, we were working in one way or another during the summer and we went, on agreement with the committee, to Washington in September and started our public hearings around September 15. I want to rebut the inferred allegation that we were off and that we were not really working during the summer. By the way, Mr. Lonsdale is right, there was great difficulty in scheduling the meetings out west and in some other provinces because some members were tied up in other things. They said

[*Traduction*]

us, that we haven't reached our objectives, since we cannot present a decent report, then I think we will come to a decision.

So I agree with the March 31st deadline, but under certain conditions. In the present circumstances, I think we should all work together. And I would like to add, Mister President, that concerning the hiring of researchers for the committee, I would like to see the francophones get a fair share.

I do not want to pass judgment. Those people who have been working with me and are already members of this committee have shown to be willing, but I would like to suggest that they make sure that the part of this report concerning the francophones be safeguarded and be equal in importance to the other part. I have a few suggestions to address to Mr. Swartz, who has shown himself to be very co-operative. I would like to make sure that matters concerning jobs and matters pertaining to our committee be studied with equal importance for francophones and anglophones, without putting the francophone side on ice, because I think we have all problems with unemployment and are equally interested in solving those within the present federal system.

Le président: J'ai quelques petits commentaires à ajouter moi-même. En ce qui a trait à ce que nous avons fait cet été, je viens tout juste de vérifier auprès du commis: nous avons tenu des réunions le 23 juillet, en plein été. En fait, nous tenions encore des réunions la semaine qui a suivi la suspension des travaux à la Chambre. Après, nous étions d'accord sur un programme d'été prévoyant que des petits groupes tiendraient des rencontres avec les autorités provinciales au cours du mois d'août jusqu'au 15 septembre; chacun avait deux provinces, certains davantage, et devait se débrouiller. En outre, nous avions confié aux recherchistes le soin de préparer au cours de l'été un plan d'action pour l'automne; quelques-uns de ces employés m'ont demandé des congés durant l'été, que j'ai dus refuser. Je crois comprendre que le commis n'a eu aucun congé durant l'été, ni personne d'autre. Ils étaient toujours à l'œuvre pour le Comité. Quant aux députés, j'en ai rencontré plusieurs qui étaient encore au travail bien après l'ajournement des réunions. Ils avaient dit qu'ils siégeraient au Comité pendant encore une semaine, mais M. Hawkes m'a appris qu'il avait des leçons de français prévues, ce qui est bien légitime, et j'ai dit que c'était très bien; d'autres m'ont signifié qu'ils avaient prévu passer au moins un peu de temps auprès de leur famille, ce qui est très important, à mon avis, parce que les enfants ne sont libres que durant l'été. J'ai eu le même problème. Je voulais passer deux semaines avec mes enfants, qui vont à l'école en automne et l'hiver.

Ainsi, bien que d'autres comités aient siégé durant tout le mois d'août, nous avons travaillé d'une façon ou d'une autre durant l'été et, avec l'accord du Comité, nous nous sommes rendus à Washington en septembre et avons commencé nos audiences publiques vers le 15 septembre. Je veux nier les assertions à l'effet que nous étions en repos et que nous n'avons pas réellement travaillé durant l'été. En passant, M. Lonsdale a raison; nous avons eu beaucoup de difficultés à préparer un calendrier des réunions dans l'ouest et dans d'autres provinces

[*Text*]

they could not be there for one reason or another, so the type of work that was supposed to be done was not done.

With respect to deadlines, I have been a witness before the McDonald Commission; now there is a commission without any deadline. It has gone on for almost three years and every opposition party has been critical. As a matter of fact, they have recommended in the House that there be a deadline, and finally in response to the opposition, the government has put a deadline on them. I think with respect to deadlines, deadlines are good if they are reasonable. If they are unreasonable, then fine, but I think the December 19 deadline was an unreasonable one. I personally believe the March 31 one is reasonable. Let me say this: when we voted on Mr. McDermid's resolution the other night, I had discussed with Mr. Pinard and I reported to the committee that night that he was not ready to give me verbally an extension. He said I would have to write him because he was really concerned about extending committees until he saw the overall picture. By the time I reported to this meeting, the clerk reported to me that two of the committees had been given extensions to the 31st. The committee knew that. They knew that two had already been given until the 31st, but despite that, after discussion, we agreed because—I think this is right—we have been inclined to bend over backwards; I have been anyway, in the committee, to suit the members and the opposition. I wanted credibility; I did not want to be considered, as some committees are, as a committee that just speaks the government policy.

• 1545

I think a deadline is a good thing. It focuses your attention. Newspaper reporters, people who work for the CBC, lots of people have to work to deadlines. When I was a lawyer, I knew a trial was called for a certain date, and I had to prepare my case whether I liked it or not. I would have liked three more months sometimes to prepare my case, but I had to prepare it. We are going to give these researchers until March 31. They are used to dealing with that. They have a four-month contract, a two-month contract, and they get the work done.

With respect to sitting one day a week, again I am caught in a situation where three members of the committee are very concerned with the energy policy, with the constitutional policy. Mr. Tobin, Mr. Hawkes, and myself have been going to those meetings. Other members are also concerned. I am ready to go two or three days a week and give up those other things if necessary, but it was because members had other things on their minds that they asked for that kind of a meeting schedule.

[*Translation*]

parce que des députés avaient déjà pris d'autres engagements. Ils nous ont fait savoir qu'ils ne pourraient pas participer à ces rencontres pour une raison ou pour une autre, de sorte que nous n'avons pas pu accomplir la besogne que nous nous étions assignée.

En ce qui concerne les échéances, j'ai déjà témoigné devant la commission McDonald; vous avez là un cas typique d'une commission qui fonctionne sans échéances. Il y a presque trois ans maintenant qu'elle est en œuvre et tous les partis de l'opposition l'ont critiquée. En fait, ils ont recommandé que la Chambre lui impose une échéance; finalement, pour plaire à l'opposition, le gouvernement l'a fait. Je crois que les échéances constituent un bon outil quand elles sont raisonnables. Si ce n'est pas le cas, d'accord, mais je pense que celle du 19 décembre manquait de sérieux. Je suis cependant d'avis que celle du 31 mars est raisonnable. Laissez-moi ajouter ceci: le soir, quand nous avons tenu un vote sur la résolution de M. McDermid, j'avais eu une rencontre avec M. Pinard et j'ai verti le Comité, ce soir-là, que M. Pinard n'était pas prêt à m'accorder verbalement un prolongement. Il a dit que j'aurais à lui adresser une demande écrite parce qu'il hésitait vraiment à accorder des prolongements aux comités avant d'avoir une vue d'ensemble de la question. Avant que j'aie pu faire part de cela aux membres du Comité, le commis m'avait appris que deux des comités avaient obtenu des prolongements jusqu'au 31 mars. Le Comité était au courant de cela. Nous savions que deux autres comités avaient déjà obtenu un prolongement jusqu'au 31, mais malgré cela, après moultes discussions, nous sommes venus à un accord parce que je pense que c'est juste. Nous avons eu le reflexe de nous asseoir dessus; moi en tout cas, au Comité, pour plaire aux membres du Parlement et à l'opposition. Je voulais que nous acquerrions un peu de crédibilité, pour éviter d'être considéré comme un comité qui ne fait qu'énoncer les politiques du gouvernement, comme tant d'autres.

Je pense que c'est une bonne chose d'avoir des échéances. Cela empêche de se disperser. Les journalistes, les équipes de Radio-Canada, beaucoup de monde doivent s'accommoder d'échéances. Quand je pratiquais le droit, je savais qu'un procès était prévu pour une telle date et que je devais me préparer à défendre ma cause, que cela me plaise ou non. J'aurais parfois aimé avoir encore trois mois pour me préparer, mais je n'avais pas le choix. Nous allons accorder jusqu'au 31 mars à nos recherchistes. Ils sont habitués à cela. Ils travaillent par contrat de quatre mois, de deux mois, et ils abattent la besogne.

Quant à la question de se réunir un jour par semaine, encore une fois, je suis coinçé: trois des membres du comité suivent de très près le dossier de l'énergie et le dossier de la Constitution. M. Tobin, M. Hawkes et moi-même assistons aux réunions sur ces sujets, et d'autres députés s'intéressent à ces questions. Je veux bien que nous nous réunissions deux ou trois fois par semaine, quitte à laisser tomber ces autres sujets si nécessaire, mais le calendrier actuel a été proposé parce que des députés avaient alors autre chose en tête.

[*Texte*]

As for the Dodge Commission, and David referred to that, I spoke with the minister and they are going to give a preliminary report to Mr. Axworthy by the middle of December. He hopes to put out a policy by February or March. That is what he told me. That is his intention. Whether or not he gets it done is another thing. I have different information from Mr. Swartz but that is what the minister tells me. That does not bind us. We can report after they report; we can report after they decide on their policy. However, that is something we may want to consider.

I will tell you what the option are before we discuss this any further. We cannot withdraw Mr. McDermid's report because it was voted on. The clerk tells me this. I had always thought we could, but he tells me at a meeting like this we cannot do it. So if we cannot do it, that report stands. But what we can do is give members a notice of motion for a further meeting, where there will be a motion put to rescind the motion. We can call a special meeting with a notice to do that. We cannot do that today because we need unanimous consent. If we do not get unanimous consent we cannot vote, and we are stuck with the December 19 deadline.

I will canvass the members personally. The options are to go for the December 19 deadline, which is what we have, or to give a notice of motion to rescind Mr. McDermid's motion and have a meeting where we discuss that and vote on it.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I think you need to notice a motion today.

The Chairman: It has to be a written notice. The clerk tells me I have to give written notice. I cannot give it today. I will have to send out a written notice saying that a motion, as follows, will be presented on such and such a date to rescind the motion, et cetera.

Mr. Orlikow: Let us get it clear. My understanding of a notice of motion is that notice has to be given at a meeting that at a subsequent meeting you will discuss something. Am I wrong about that?

The Clerk: This is not a very usual procedure in committee. May says only that members must be given notice. He does not use the phrase "notice of motion."

Mr. Lonsdale: Give notice today for tomorrow at 10 o'clock.

The Chairman: I want to be fair. I think that is a bit too quick.

Mr. Orlikow: Why not give notice that at the meeting Monday night we will deal with it?

The Chairman: But with witnesses there I would not want a long debate on it. I do not want to spend the time doing that.

Mr. Orlikow: We can do it after the witnesses.

Mr. McDermid: How about a meeting at 7 o'clock?

[*Traduction*]

Quant à la Commission Dodge, et David y a fait allusion, j'ai rencontré le ministre: ils vont fournir un rapport préliminaire à M. Axworthy vers le milieu de décembre. Le ministre espère pouvoir soumettre un plan d'action dès février ou mars. C'est ce qu'il m'a dit, c'est bien son intention. Qu'il y parvienne ou non, c'est une autre question. M. Swartz me fournit des indications différentes, mais je vous ai rapporté les paroles du ministre, qui ne nous engagent en rien. Nous pouvons déposer notre rapport après le leur ou après qu'ils aient choisi leur ligne de conduite. Il y a cependant un aspect que nous pourrions vouloir examiner de plus près.

Mais je vais vous soumettre les options avant que nous discutions davantage de cela. Le commis me dit que nous ne pouvons par retirer le rapport de M. McDermid parce qu'un vote a été pris. J'ai toujours eu l'impression qu'on pouvait, mais il m'apprend qu'à une réunion comme celle-ci, nous ne pouvons pas. Ainsi, comme nous ne pouvons pas le faire, le rapport demeure. Mais ce que nous pouvons faire, c'est de signifier aux députés un avis de motion présentée à une réunion ultérieure, visant à annuler la motion. Nous pouvons convoquer une réunion spéciale avec un tel avis. Nous ne pouvons pas faire cela aujourd'hui parce qu'il nous faut obtenir le consentement unanime. Si nous ne pouvons pas l'obtenir, nous ne pouvons pas voter et nous restons avec l'échéance du 19 décembre.

Je me charge de faire le tour des députés. Nous avons le choix entre accepter l'échéance du 19 décembre, celle que nous avons présentement, ou émettre un avis de motion visant à annuler la motion de M. McDermid et tenir la réunion afin de discuter de cette proposition et de voter.

M. Orlikow: Monsieur le président, je pense qu'il faut que vous émettiez cet avis de motion aujourd'hui même.

Le président: Il faut un avis écrit; le commis me dit qu'il faut qu'un avis écrit. Je ne peux pas le faire aujourd'hui. Je devrai vous faire parvenir un avis écrit à l'effet qu'une motion, ainsi rédigée, sera proposée à telle date afin d'annuler la motion, etc.

M. Orlikow: Bon, il faut que ce soit clair. Pour moi, un avis de motion est celui qu'on présente à une réunion à l'effet qu'au cours d'une réunion subséquente, nous allons discuter de quelque chose. Est-ce que j'ai tort?

Le greffier: Ce n'est pas un protocole très usuel en comité. May est d'avis que les députés doivent recevoir avis. Il ne dit pas «avis de motion».

M. Lonsdale: Émettez cet avis aujourd'hui pour demain à 10 heures.

Le président: Je veux être juste avec tout le monde. Je crois que cela, c'est un peu trop vite.

M. Orkilow: Pourquoi ne pas émettre l'avis qu'à la réunion de lundi soir, nous allons traiter de cela?

Le président: Mais avec les témoins qui assisteront à la réunion, je n'aimerais pas que le débat s'éternise. Je ne veux pas perdre de temps à cela.

M. Orlikow: Nous pouvons nous en occuper après les témoignages.

M. McDermid: Pourquoi pas une rencontre à 7 heures?

[*Text*]

The Chairman: Three members have to go to Toronto.

Mr. Orlikow: On Monday?

The Chairman: Monday night. I think I would rather give it for Tuesday or Wednesday.

Mr. Orlikow: Then a special meeting on Wednesday, Mr. Chairman.

The Chairman: Yes, we could do it for Wednesday. Three o'clock Wednesday, which is a week today. That is delaying us, but we have no other choice really. I think tomorrow is too soon. I do not want to spring that on members who may have things out of town and so on. I think next Wednesday is fair.

Mr. McDermid: Tomorrow morning is fine with me.

Mr. Orlikow: I will not be here, Mr. Chairman.

• 1550

The Chairman: I have a doctor's appointment which took me three months to get.

Mr. McDermid: You cannot be that sick then.

The Chairman: He may say that I have two months to live.

Mr. Orlikow: Are we agreed on Wednesday?

Mr. Marceau: Do we not have a meeting tonight? Is it necessary to have any intervening hours before the next meeting? Could we adjourn right away and start another meeting and . . .

The Chairman: Gilles, I am concerned with being fair to the members who are not here.

Mr. Marceau: But you asked John whether or not he is ready for tomorrow so I do not think there is a problem.

Mr. McDermid: I would want my colleague to be here and I think he should be given notice as I am sure you would want Mr. Tobin to be given notice.

The Chairman: Yes. I think next Wednesday is fine; we will carry on our meetings and our work and I will start making a draft for you to consider in case we have to report by December 19 but if we pass the motion next week we will vote on it next week. Is next Wednesday at 3.00 p.m. all right for the people here?

Some hon. Members: Agreed.

The Chairman: Well it is all right.

Mr. McDermid: I will not be here but that is all right.

Mr. Orlikow: I have to leave but what about the question we were discussing at the last meeting? What about the staff? Can we at least agree on that?

The Chairman: Well we have agreed. you have passed a motion to let the vice-chairman and the chairman agree. I had a long meeting with Mr. Swartz, I had a meeting with Mr. Hawkes and the only problem is-and I agree and so does Mr. Hawkes—that so far all the staff members have been anglophones, and I think it is very important there be a franco-

[*Translation*]

Le président: Trois députés doivent se rendre à Toronto.

M. Orlikow: Lundi?

Le président: Lundi soir. Je pense que je vais plutôt émettre l'avis pour mardi ou mercredi.

M. Orlikow: Alors une réunion spéciale le mercredi, monsieur le président.

Le président: Oui, nous pourrions faire cela mercredi. A trois heures mercredi, ce qui est dans une semaine. Cela va nous retarder, mais nous n'avons pas vraiment le choix. Je pense que demain, c'est trop vite. Je ne veux pas bousculer des députés qui ont peut-être des choses à faire à l'extérieur, etc. Je pense que ça va pour mercredi prochain.

M. McDermid: Demain matin, ça m'irait.

M. Orlikow: Je n'y serai pas, monsieur le président.

Le président: J'ai un rendez-vous avec mon docteur depuis trois mois.

M. McDermid: Vous ne pouvez pas être si malade.

Le président: Il peut aussi bien me dire qu'il me reste deux mois à vivre.

M. Orlikow: Est-ce que nous nous entendons pour mercredi?

M. Marceau: Est-ce que nous n'avons pas une réunion ce soir? Est-il nécessaire qu'il s'écoule un certain nombre d'heures entre deux réunions? Ne pourrions-nous pas ajourner celle-ci tout de suite et en commencer une autre aussi vite et . . .

Le président: Gilles, je veux être juste avec les députés qui ne sont pas ici.

M. Marceau: Mais vous avez demandé à John si demain lui convenait, de sorte que je ne crois pas qu'il y ait de problèmes.

M. McDermid: J'aimerais bien que mon collègue participe à cette réunion et je crois qu'on devrait lui faire parvenir un avis officiel, autant que M. Tobin, j'en suis certain.

Le président: Oui. Je pense que ça va pour mercredi prochain; nous allons poursuivre nos réunions et notre travail et je vais commencer à travailler sur un projet de rédaction que je vous soumettrai, au cas où nous ayions à déposer un rapport pour le 19 décembre; mais si la motion est présentée la semaine prochaine, nous voterons en même temps. Est-ce que mercredi, 3 heures convient à tous ceux qui sont ici?

Des voix: D'accord.

Le président: Alors, ça va.

M. McDermid: Je n'y serais pas, mais ça va.

M. Orlikow: Je dois partir, mais qu'en est-il de notre discussion de la dernière réunion? Qu'est-ce qui advient à propos du personnel? Est-ce que nous pouvons au moins nous entendre sur cela?

Le président: Nous sommes d'accord. Vous avez adopté une motion à l'effet que vous laissiez le vice-président et le président s'entendre entre eux. J'ai eu une longue rencontre avec M. Swartz et aussi avec M. Hawkes, et le seul problème que nous ayions, M. Hawkes et moi-même sommes d'accord là-dessus, c'est que jusqu'ici, tous les recherchistes sont anglo-

[*Texte*]

phone. Mr. Hawkes asked that there also be a maritimer on the staff because there are special problems in the Maritimes with respect to employment and unemployment.

So we are within the budget that you suggested, well within it. It is a big budget but it goes nowhere near the government's Dodge commission.

Mr. Orlikow: Are you hiring them until December or until March?

The Chairman: They are all on limited contracts, they are not for the whole period. They are to do four-week contracts or three-week contracts. They are to zero in on specifics: one is on labour market problems; another is on minorities; another is on evaluation of our present approach; so they are to do special projects. It looks like a good program. I can give the details to any of you if you want it. However we are running a little late now. I can send it to you all with the names, but two of the names are not decided upon because we are looking for at least one francophone.

Yes?

Mr. Lonsdale: Does the report have to be passed unanimously by the members present or by all of the members of the committee?

The Chairman: It is a majority vote. Next Wednesday we will have the vote.

Mr. Lonsdale: Could the report be unanimously withdrawn today?

The Chairman: Yes, if Mr. McDermid agreed and all the others agreed, it could have been withdrawn and we could have passed the motion to have a deadline of March 31, but he did not agree.

Mr. Marceau: He did not agree. You are not withdrawing it.

Mr. Lonsdale: Okay, we will have to go through with it.

Mr. McDermid: I do not mind working to a March 31 deadline, Bruce; I do not mind that at all. However I want to keep that motion in. We debated the damn thing and we made a decision on it.

The Chairman: So we will give a notice of motion for next Wednesday at 3:00.

Mr. McDermid: I will not be here to cause any trouble, so you will be laughing.

The Chairman: This meeting is adjourned to the call of the chair.

Monday, November 24, 1980

• 1938

The Chairman: I would like to call the meeting to order. Gentlemen, I usually read the terms of reference for the task force when we are on the road, but I do not think I have to do that, because I think you were fully briefed beforehand. I just

[*Traduction*]

phones et je pense qu'il est très important qu'il y ait un francophone. M. Hawkes a demandé qu'il y ait aussi un représentant des provinces de l'Atlantique à cause des problèmes spéciaux dans cette région quant à l'emploi et au chômage.

Nous restons à l'intérieur du budget que vous avez suggéré, bien à l'intérieur de cela. C'est un gros budget, mais qui n'a rien à voir avec celui de la Commission Dodge.

M. Orlikow: Est-ce que les gens sont embauchés jusqu'en décembre ou jusqu'en mars?

Le président: Ils ont tous des contrats de durée limitée, aucun ne couvre toute la période. Ils vont travailler avec des contrats de trois ou quatre semaines. Ils devront concentrer leurs efforts sur des sujets précis, par exemple sur les problèmes du marché du travail, sur la situation chez les minorités, sur l'évaluation de notre approche et ils vont travailler à des projets spéciaux. Je peux fournir des précisions sur demande. Il commence à être un peu tard, cependant. Je peux vous faire parvenir tout cela, noms compris, mais il reste deux postes parce que nous cherchons à nous assurer les services d'au moins un francophone.

Oui?

M. Lonsdale: Est-ce que le rapport doit être adopté à l'unanimité par les députés présents ou par tous les députés du comité?

Le président: C'est un vote à la majorité. Nous tiendrons le vote mercredi prochain.

M. Lonsdale: Est-ce que le rapport pourrait être retiré à l'unanimité aujourd'hui?

Le président: Oui, si M. McDermid avait été d'accord, avec tous les autres, nous aurions pu le retirer et faire passer la motion visant à adopter l'échéance du 31 mars, mais il n'était pas d'accord.

M. Marceau: Il n'était pas d'accord. Vous ne le retirez pas.

M. Lonsdale: D'accord, nous allons devoir y passer.

M. McDermid: Je suis bien d'accord pour l'échéance du 31 mars, Bruce. Ça ne m'embête pas du tout. Cependant, je veux que que la motion reste. Nous avons déjà discuté de cette maudite question et nous avons pris une décision.

Le président: Nous allons donc émettre un avis de motion pour mercredi prochain, 3 heures.

M. McDermid: Je ne serai pas ici pour empêcher de tourner en rond alors, vous allez tous vous faire la foire.

Le président: La réunion est ajournée jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le lundi 24 novembre 1980

Le président: A l'ordre. Messieurs, j'ai l'habitude de lire le mandat du groupe de travail lorsque nous sommes sur la route, mais je ne pense pas qu'il soit nécessaire de le faire aujourd'hui, car je crois qu'il vous a déjà été expliqué en détail.

[*Text*]

want to say that I have with me this evening, on my right, Gilles Marceau who is a member of Parliament from Jonquière, Quebec, and who is one of the two vice-chairmen of the committee; sitting over here is John McDermid, member of Parliament from Brampton, Ontario, and one of the Conservative citics for manpower policy; and, on my immediate left, is Charles Bellemare, the Clerk of the committee; Murray Hardie, the executive director; and, walking in, is David Orlikow, member of Parliament from Winnipeg North, and the NDP critic for manpower policy.

Colleagues, we have with us now the Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada represented by Mr. J. R. Romanow and Mr. W. L. Mallory. Mr. Romanow is the president, and I have written here that Mr. Mallory is the vice-chairman. Geltnemen, you have sent us a brief—I have it here somewhere-I think it was sent to me twice in different directives. Yes, I have a brief, the results of a survey a press release with respect to critical skilled manpower problems and some appendices, so the floor is now yours to address us.

• 1940

We have another witness coming at 8.45 p.m. We would like to have time to question you and discuss with you the issues, so if you could limit your introductory remarks if you have to. However, you brief is not that long. You could read the brief if you want; if you do not want to, it can be included in full as if read into the record and you can comment on parts of it; you have the choice of doing either.

Mr. Marceau asks me if the translation is working tonight. The last time they were on strike.

Mr. Marceau: They are not this time.

An hon. Member: They are not here.

Mr. McDermid: Mr. Chairman, can I bring up a point of order just while we are waiting?

The Chairman: All right, while we are investigating Mr. Marceau's point of order.

Mr. McDermid: We have a relatively small committee—seven members—and we always stick our witnesses away down at the end.

The Chairman: Yes, well I never asked that it be done that way.

Mr. McDermid: I feel we are having a dialogue.

The Chairman: Yes. Would you like to come on the side? When we are on the road I ask that the table with the committee be here and right opposite—the reason for this format is that most parliamentary committees have 20 members, but the seven specialized task forces have only seven members each. We split into subcommittees from time to time, so we are often sitting with three or four members; we do not need this format.

[*Translation*]

J'aimerais cependant vous présenter M. Gilles Marceau, à ma droite, député de Jonquière, Québec, qui est l'un des deux vice-présidents du comité; M. John McDermid, ici, député de Brampton, Ontario, est l'un des critiques du parti conservateur en matière de politique de main-d'œuvre; et, immédiatement à ma gauche, M. Charles Bellemare, le greffier du comité; Murray Hardie, le directeur exécutif; et David Orlikow, qui s'avance, député de Winnipeg-Nord, et critique en matière de politique de main-d'œuvre pour le NPD.

Chers collègues, nous avons avec nous ce soir des représentants de l'Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada, MM. J. R. Romanow et W. L. Mallory. M. Romanow est président de l'Association, et il est écrit ici que M. Mallory en est le vice-président. Messieurs, vous nous avez présenté un mémoire—je l'ai ici quelque part—je pense d'ailleurs l'avoir reçu deux fois avec des documents différents. Oui, je l'ai. Il s'agit des résultats d'une enquête, d'un communiqué de presse portant sur les problèmes en matière de main-d'œuvre spécialisée, et de quelques autres annexes. Je vous passe donc la parole, messieurs.

Nous avons un autre témoin qui doit arriver à 8 h 45. Nous aimerions avoir le temps de vous interroger et de discuter avec vous de ces questions, c'est pourquoi nous apprécierions beaucoup que vous soyez assez brefs. Je vois d'ailleurs que votre mémoire n'est pas si long. Vous pouvez donc le lire si vous le désirez; si vous ne désirez pas faire cela, le mémoire peut être inclus en entier, comme s'il avait été lu, dans le procès-verbal, et vous pouvez uniquement faire quelques commentaires sur certaines parties, à votre choix.

M. Marceau me demande s'il y a des interprètes ce soir. La dernière fois ils étaient en grève.

M. Marceau: Ils ne le sont plus.

Une voix: Ils ne sont pas ici.

M. McDermid: Monsieur le président, puis-je faire un rappel au règlement pendant que nous attendons?

Le président: D'accord, pendant que nous étudions le rappel de M. Marceau.

M. McDermid: Ce comité est relativement petit—sept membres—et pourtant, nos témoins sont toujours placés à l'autre bout du monde! . . .

Le président: Bien sûr, mais je n'ai jamais demandé que cela soit comme çà.

M. McDermid: Il me semble que si nous voulons dialoguer . . .

Le président: Oui. Aimeriez-vous vous asseoir sur le côté? Lorsque nous sommes sur la route, je demande que la table du comité soit ici et juste en face—cette disposition a été adoptée parce que la plupart des comités parlementaires compte 20 membres; mais les sept groupes d'étude spécialisés n'en comptent que sept chacun. Cest comités sont répartis de temps en temps en sous-comités et c'est pourquoi nous nous trouvons souvent en présence de trois ou quatre membres seulement; il n'est donc pas nécessaire de respecter cette disposition.

[*Texte*]

Kevin, do you want to come up too? Can you hear all right?

Mr. W. L. Mallory (Vice-Chairman, Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada): Well, Mr. Chairman, I might make a few comments relative to my own personal position . . .

The Chairman: Excuse me, I want to ask Mr. Marceau while Mr. Bellemare is phoning . . . Are you in agreement that they start their presentation? I do not know what the problem is; he will report to us. The teachers are next.

Mr. Mallory, do you have other copies? Mr. Marceau does not even have a copy of the brief.

Mr. Mallory: Here it is.

The Chairman: All right.

Mr. Mallory: Thank you. Mr. Chairman, my position is first vice-chairman of the Machinery and Equipment Manufacturers' Association and also, as a full-time employment, I am the president and chief executive officer of Ingersol Rand (Canada) Inc.

The Chairman: So you are Mr. Mallory?

Mr. Mallory: That is correct.

The Chairman: Mr. Romanow is with you.

Mr. Mallory: Exactly. Mr. Romanow is a full-time employee of the Machinery and Equipment Manufacturers' Association and is president of the association. We presented you with a brief. We would like to, however, give a synopsis of that brief, which we have prepared, and I would like to read that, if I may.

The Chairman: Fine. We can include the entire brief, as if it were read, in the proceedings for today, if that is your wish.

Mr. Mallory: Maybe, as a further clarification, the Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada is primarily aimed at membership of companies who are manufacturing, actually metal cutting and making machinery for the Canadian and the export market. We are a large conglomerate—I would say that about 68 per cent of the so-called machinery manufacturers of Canada are included in our membership. You will see from the statistics and numbers and surveys in here that it is a very large cross-section of the machinery manufacturing industry.

The relative wage and earning standard parity with North America achieved by western European countries in the mid-mineteen seventies, coupled with the amendments to Canada's Immigration Act in April of 1978, shut off the traditional flow of skilled immigrant tradesmen from Europe. With no adequate apprenticeship training system in Canada, the Canadian metal-working industries quickly suffered a critical shortage of workers at the journeyman and machine-operator levels of tradesmen.

• 1945

Of the metal-working industries, the machinery and equipment manufacturing sector is the largest employer by a factor

[*Traduction*]

Kevin, voulez-vous vous avancer aussi? Entendez-vous bien?

M. W. L. Mallory (vice-président de l'Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada): Eh bien, monsieur le président, j'aimerais faire quelques commentaires sur notre position personnelle . . .

Le président: Excusez-moi, j'aimerais, pendant que M. Bellemare téléphone, demander à M. Marceau . . . êtes-vous d'accord qu'ils commencent leur présentation? J'ignore quel est le problème. Il viendra nous en parler. Les professeurs doivent suivre.

M. Mallory, avez-vous d'autres exemplaires? M. Marceau n'a même pas un exemplaire de votre mémoire.

M. Mallory: Voilà.

Le président: C'est parfait.

M. Mallory: Merci. Monsieur le président, je suis premier vice-président de l'Association des manufacturiers de machines et d'équipement, mais je suis également, à plein temps, président et cadre dirigeant de Ingersol Rand (Canada) Inc.

Le président: Vous êtes donc monsieur Mallory?

M. Mallory: C'est exact.

Le président: Et c'est M. Ramanow qui est avec vous.

M. Mallory: C'est exact. M. Romanow est employé à plein temps à l'Association des manufacturiers de machines et d'équipement et est également président de l'Association. Nous vous avons soumis un mémoire, mais nous aimerions toutefois en donner un synopsis ici, si vous le permettez.

Le président: C'est parfait. Nous pouvons inclure le mémoire en entier, comme s'il avait été lu, dans les procès-verbaux pour aujourd'hui, si vous le désirez.

M. Mallory: Peut-être serait-il bon de dire, pour commencer, que l'Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada compte avant tout, parmi ses membres, des compagnies qui fabriquent en réalité des machines pour la fabrication et l'usinage du métal destinées au marché canadien et au marché de l'exportation. Nous constituons un important conglomérat—je dirais qu'environ 68 pour cent des dits fabricants de machines du Canada sont membres de l'Association. Vous verrez dans les statistiques et les nombres qui sont donnés ici qu'il s'agit d'un très gros échantillon de l'industrie de la machinerie.

La parité relative des normes salariales qu'ont atteint les pays de l'Europe de l'Ouest par rapport à l'Amérique du Nord au cours du milieu des années 70, parallèlement aux amendements apportés à la Loi sur l'immigration du Canada en avril 1978, a stoppé le flux traditionnel de main-d'œuvre immigrante spécialisée arrivant d'Europe. Comme il n'y a aucun bon programme de formation au Canada, les industries canadiennes du métal ont rapidement connu une grave pénurie de main-d'œuvre au niveau des ouvriers qualifiés et des conducteurs de machines.

Parmi les industries du métal, le secteur de la fabrication de machines et d'équipement est le plus gros employeur au

[*Text*]

of two. It employs a total work force of 120,000 in its plants and provides 203,000 jobs in the independent jobber, component, material, and service-supplier industries.

As a first step towards resolution of the problem, the industry's national representative, the Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada, or MEMAC, with the co-operation of government and labour unions, conducted a comprehensive nation-wide survey of the machinery industry to define the causes, the status, resolutions, and a numerical forecast of the problem to the end of 1982. The complete survey report has been tabled with this task force, and a résumé of the surveys indicates that 86 per cent of the industry sector has experienced difficulty in hiring journeymen workers.

In 1978 the industry hired 1,750 journeymen, and at the beginning of 1979 had a further 1,150 unfilled vacancies. There was a forecast need in excess of 5,900 additional newly trained journeymen to the end of 1982. The demand will be 61 per cent in Ontario, 24 per cent in western Canada, and 15 per cent in Quebec and the Maritimes.

Training programs in place at the time of the survey in 1979 would only satisfy 17 per cent of that year's requirements. At the lower-skill level of machine operator, where training is of considerably shorter duration than for journeymen, the industry had 600 vacant positions at the beginning of 1979. Industrial machinery manufactuers will require 4,500 additional newly trained machine operators by the end of 1982.

The machine operator needs were divided: 53 per cent in Ontario, 31 per cent in Quebec and the Maritimes, and 16 per cent in western Canada. The industry had plans to enlist 4,700 machine operator trainees by 1982, but with a 24 per cent nationally-averaged attrition rate, the net shortage will increase by a further 1,000 in addition to the 1,600 at the beginning of 1979.

In December of 1979, MEMAC negotiated a pilot program with the federal and Ontario governments to provide a restricted, stimulative, apprenticeship training subsidy in six critical trades for its members in that province. The same was then achieved in the Province of Quebec.

Response by machinery manufacturers in Ontario to the program was relatively low, with 25 companies committed to train 210 apprentices over a three-year period. Ten companies will train 86 apprentices under the MEMAC program in the Province of Quebec.

The reason for the lack of better response is not a lack of candidates. There has been an abundance of good applicants. The reason is financial. A definitive calculation of apprentice-training costs has been submitted to the task force. It shows that based on the end of 1979 collective agreement wage scales, and ignoring pay increases which will occur in the next

[*Translation*]

Canada, par un facteur de deux. Il emploie au total 120,000 personnes et procure 203,000 emplois dans les secteurs connexes, travailleurs indépendants, industries des composantes, industries des matériaux, et secteur des services.

A titre de première étape pour régler ce problème, le représentant de l'industrie à l'échelle nationale, l'Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada, ou l'AMMEC, en collaboration avec le gouvernement et les syndicats, a effectué une enquête exhaustive à l'échelle nationale sur l'industrie de la machinerie, afin de déterminer les causes et d'évaluer la portée du problème, d'y trouver des solutions, et d'établir des prévisions numériques pour la fin de 1982. Le rapport final de cette enquête a été soumis au présent groupe d'étude et un résumé des résultats indique que 86 p. 100 de ce secteur industriel ont éprouvé des difficultés dans l'embauche d'ouvriers qualifiés.

En 1978, l'industrie a embauché 1,750 ouvriers qualifiés et il restait toujours, au début de 1979, 1,150 postes vacants. Les besoins prévus pour la fin de 1982 pour ce qui a trait aux ouvriers qualifiés supplémentaires nouvellement formés dépassent 5,900 personnes. La demande sera de 61 pour cent en Ontario, 24 pour cent dans l'ouest du Canada, et 15 pour cent au Québec et dans les Maritimes.

Les programmes de formation existants à l'époque de l'enquête, soit en 1979, ne pouvaient satisfaire que 17 p. 100 des besoins prévus pour l'année. Au niveau de compétence inférieur des conducteurs de machine, où la période de formation est considérablement plus courte par rapport à celle des manœuvres, le nombre de postes vacants dépassait 600 au début de 1979. Les fabricants de machinerie industrielle auront besoin de 4,500 nouveaux conducteurs de machine formés à la fin de 1982.

Les besoins en conducteurs de machine se répartissent comme suit: 53 p. 100 en Ontario, 31 p. 100 au Québec et dans les Maritimes, et 16 p. 100 dans l'ouest du Canada. L'industrie prévoyait engager 4,700 conducteurs en formation pour 1982, mais avec un taux d'abandon moyen de 24 p. 100 à l'échelle nationale, le déficit net en main-d'œuvre augmentera encore de 1,000 personnes, en plus des 1,600 autres postes vacants au début de 1979.

En décembre 1979, l'AMMEC s'est entendue avec le gouvernement fédéral et celui de l'Ontario pour mettre au point un programme pilote de subvention restreint, destiné à stimuler l'apprentissage dans six corps de métier d'une importance critique pour ses membres dans cette province. Le même genre de programme a été mis sur pied dans la province de Québec.

La réponse des fabricants ontariens de machines à ce programme a été relativement faible, 25 compagnies seulement s'étant engagées à former 210 apprentis sur une période de trois ans. Au Québec, dix compagnies vont former 86 apprentis en vertu du programme de l'AMMEC.

La raison de ce manque d'enthousiasme n'est certes pas le manque de candidats. Il y a une multitude de bons candidats. La raison est d'ordre financier. Un calcul définitif des frais d'apprentissage a été soumis au groupe de travail. Ces chiffres montrent que, en se basant sur les échelles de salaires prévus dans les conventions collectives à la fin de 1979 et en ne tenant

[*Texte*]

three or four years, wage costs per apprentice who completes the training in a three-year program will be $93,900, and $134,900 in a four-year program. The apprentice training in the MEMAC program will produce useful work worth $77,350 in three years, and $117,790 in four years, which must be deducted from the training-wage costs. Adding trainer journeyman wages and training attrition, and deducting the $4,000 to $6,000 subsidy provided by government over the three years, the net cost of training one apprentice through the company is between $25,500 and $28,500.

The expenditure must be borne from net after-tax profits, and as a front-end cost, since a trainee's productivity is initially very low. Pirating of large-firm graduates and the high cost of money, coupled with cash-flow problems in small firms, restricts companies from participating in apprenticeship training on a large scale. The industry strongly recommends a basic reorientation in Canadian tradesman training philosophy to approximate the national apprenticeship concept, which successfully industrialized nations in Europe have long practised.

• 1950

In Canada it is readily accepted that skilled training in professional trades and sub-professional occupations, largely related to the service industries, should be provided almost entirely at public cost, because it is performed in publicly funded institutions. Yet the metal working industries which also rely on highly skilled workers to perform relatively sophisticated tasks are expected to bear the costly burden of training their own general work force, simply because the prohibitive high cost of training equipment demands that 80 per cent of the training be carried out in the workplace. We hence specifically recommend, that federal and provincial governments co-ordinate the funding and other educational responsibilities pertinent to their jurisdiction to establish apprenticeship as the recognized means of education for that large segment of Canada's population entering trades training. Since this portion of our national education concept must be conducted in the workplace, are recommend that government and industry arrive at an equitable base for funding its costs. We are convinced that this is the only means whereby we will reach the same level of labour force self-sufficiency which our industrial competitor nations have had for decades. As they have realized for a better part of this century, we must now accept that this is a national cost we can no longer avoid. There are several subsidy recommendations noted at the end of our submitted brief which we also deem to be important and commend them to the task force for consideration. Thank you.

[*Traduction*]

pas compte des augmentations salariales prévues pour les trois ou quatre prochaines années, les dépenses salariales par apprenti terminant le programme de formation de trois ans seront de $93,900, et, dans le cas d'un programme de quatre ans, de $134,900. La formation donnée par le programme de l'AMMEC produira un travail utile d'une valeur de $77,350 en trois ans et de $117,790 en quatre ans, ce qui doit être déduit des dépenses salariales de formation. En ajoutant à cela les salaires versés aux moniteurs chargés de la formation et les abandons en cours de formation, et en déduisant les $4,000 à $6,000 de subventions fournies par le gouvernement sur cette période de trois ans, le coût net de la formation d'un apprenti par la compagnie s'élève entre $25,500 et $28,500.

Ces dépenses doivent être déduites des profits nets après impôt, et considérées comme des coûts initiaux, étant donné que la productivité de la personne en formation est au début très faible. Le détournement de diplômés de grosses sociétés et le coût élevé de l'argent, parallèlement au problème d'autofinancement des petites entreprises, empêchent les compagnies de participer au programme d'apprentissage sur une large échelle. L'industrie recommande fortement une réorientation fondamentale de la philosophie de l'apprentissage au Canada afin de se rapprocher de la notion de l'apprentissage national, que les pays industrialisés de première ligne en Europe pratiquent depuis longtemps.

Au Canada, il est facilement admis que la formation spécialisée dans les métiers et les postes sous-professionnels reliés en grande partie à l'industrie des services, devrait être presqu'entièrement subventionnée par le secteur public, étant donné qu'elle se fait dans des établissements subventionnés par l'État. Pourtant, les industries du métal, qui reposent également sur la main-d'œuvre hautement spécialisée pour effectuer des tâches relativement compliquées, sont censées supporter le fardeau financier que représente la formation de leur propre main-d'œuvre générale, simplement parce que le coût prohibitif de l'équipement de formation nécessite que cette formation se fasse à 80 p. 100 sur les lieux de travail. Nous recommandons donc précisément que les gouvernements fédéral et provincial coordonnent le financement de ces programmes ainsi que les autres fonctions éducatives pertinentes qui relèvent de leur compétence, afin d'établir l'apprentissage comme un moyen d'instruction reconnu pour cet important secteur de la population canadienne qui entre en formation professionnelle. Comme cette portion de notre programme d'éducation national doit être faite sur les lieux mêmes de travail, nous recommandons que le gouvernement et l'industrie s'entendent pour que soient équitablement partagés les frais entraînés par la formation professionnelle. Nous sommes convaincus que c'est là le seul moyen d'atteindre le même niveau d'autosuffisance en matière de main-d'œuvre qu'ont atteint, depuis des décennies, nos concurrents dans d'autres pays. Comme ceux-ci l'ont réalisé depuis une bonne partie du siècle, nous devons maintenant accepter que cela constitue une dépense nationale que nous ne pouvons plus éviter. Plusieurs recommandations portant sur les subventions figurent à la fin du mémoire que nous

[*Text*]

The Chairman: You are welcome. There is an awful lot in these briefs for thought. Members of the Committee, do you want to start, Mr. McDermid?

Mr. McDermid: Yes, certainly. First of all, may I welcome you to the Committee and thank you for a very comprehensive brief. I think it is one of the better ones we have received.

There are a few things in here, however, that I would like some clarification on. The first one "24" per cent nationally averaged attrition rate, 'as' quoted on page 3 of your brief. That sounds like a very high attrition rate. Is that due to the age of the individuals in the metal trade today? Are you finding that there is a much older group of individuals in the business?

Excuse me. Just before you start will you identify yourself because we are recording everything.

Mr. J. R. Romanow (President, Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada): The figure of 24 per cent refers to the machine operator rather than the journeyman level. The journeyman training attrition rate is somewhat lower, although still fairly high, and I think it is a different type of individual also goes into the protracted three to four year journeyman training as opposed to a few weeks training for the machine operator. The type of individual who takes the shorter course—perhaps his motivations are a little less serious than that of the fellow who is planning to make a career of it. I think, quite frankly, a lot of them find that the environment of an industrial plant does not quite suit their liking. By and large, they are younger people than those candidates who are involved in the longer apprenticeship. Furthermore, there is a different selectivity process for candidates taking journeymen training, which is more precise and stricter than it is for machine operators.

Mr. Mallory: I might just add a couple of comments to that. If you think of a young, 18-year-old lad who is going to take a short course—and this might be anywhere from six weeks to, say, a year-and-a half, in terms of training for a machine operator—the opportunities for that individual to become a truck driver in a construction trade where he could earn far bigger wages than he would during the time period while he is in training, is an inducement to him not to stay with the machine operator training school. That is the kind of thing we are talking about in that attrition of 24 per cent. It is that type of thing. In the longer term, it is considerably less, in terms of the attrition rate for an apprenticeship program for a journeyman. The main reason for that is that the individuals are more committed. I will give you an example. Our company established a training school in Cambridge, Ontario, this past January. We had openings for ten new recruits, and in advertising in the immediate area only we had in excess of 350 applicants that we had to screen. That was one of our major

[*Translation*]

avons soumis, recommandations que nous jugeons importantes et que nous prions le groupe de travail d'étudier. Merci.

Le président: Je vous en prie. Ce rapport donne beaucoup à réfléchir. Désirez-vous commencer, M. McDermid?

M. McDermid: Oui, certainement. J'aimerais d'abord vous souhaiter la bienvenue à ce comité et vous remercier pour votre rapport très exhaustif. Je crois que c'est l'un des meilleurs que nous ayons reçus.

Il y a toutefois certains points sur lesquels j'aimerais obtenir quelques précisions. Le premier est ce «taux moyen d'abandon de 24 p. 100 à l'échelle nationale» dont vous parlez à la page 3 de votre mémoire. Ce chiffre me semble très élevé. Est-il attribuable à l'âge des gens qui travaillent dans l'industrie du métal aujourd'hui? Avez-vous constaté que les gens travaillant dans ce domaine sont plus âgés?

Excusez-moi. Je vous demanderais, avant que vous répondiez, de vous identifier, car nous enregistrons tout.

M. J. R. Romanow (président, Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada): Ce chiffre de 24 p. 100 fait référence aux conducteurs de machines plutôt qu'aux ouvriers qualifiés. Le taux d'abandon chez les apprentis de cette dernière catégorie est quelque peu moins élevé, bien qu'il soit passablement haut; mais je crois que ceux qui s'inscrivent à un cours de formation prolongée de trois ou quatre ans pour devenir des ouvriers qualifiés et ceux qui s'inscrivent à un cours de quelques semaines pour devenir conducteurs de machines sont des types de personnes différents. Le genre de personnes qui s'inscrit au cours le moins long—peut-être ses motivations sont-elles un peu moins sérieuses que celles de la personne qui prévoit faire carrière dans le domaine. Je pense très franchement qu'un grand nombre d'entre eux ne trouvent pas tout à fait de leur goût le milieu offert par une usine. Ils sont en général plus jeunes que ceux qui s'inscrivent dans un apprentissage plus long. En outre, le processus de sélection est différent pour les candidats qui veulent devenir des ouvriers qualifiés; ce processus est beaucoup plus précis et beaucoup plus strict que pour les conducteurs de machines.

M. Mallory: J'aimerais ajouter une couple de remarques à ce sujet. Prenez un jeune de 18 ans qui va suivre un cours de courte durée—et cela peut correspondre à n'importe quoi entre six semaines et, disons, un an et demi, en terme de formation pour un conducteur de machines... les occasions pour ce jeune de devenir camionneur dans la construction, où il pourrait faire un salaire beaucoup plus gros que celui qu'il obtiendrait en cours de formation, constituent certainement un facteur qui l'incite à quitter l'école de formation des conducteurs de machines. C'est ce genre de situation que reflète le taux d'abandon de 24 p. 100 dont nous parlons. A long terme, ce taux est considérablement inférieur. Pour ce qui est du taux de départ dans les programmes d'apprentissage pour les manœuvres, il semble que la principale raison pour laquelle il est moins élevé est que les personnes qui suivent ce cours sont beaucoup plus motivées. Je vais vous donner un exemple. Notre compagnie a fondé une école de formation à Cambridge en Ontario en janvier dernier. Nous avions de la place pour dix

[*Texte*]

problem; that is, how do you screen that many applicants for ten openings? So there is not a problem, and I think those people are more dedicated.

• 1955

Mr. McDermid: How did you screen them?

Mr. Mallory: We interviewed each and every one of them; that is how you screen them you find that your selection process gets pretty finite when you get down to the end, and a written examination was the final test.

Mr. McDermid: How did you do your survey? Was it scientifically carried out or was it just carried out by the association as a questionnaire among its members? How was it carried out?

Mr. Romanow: Initially we came up with what we thought was an appropriate questionnaire in consultation with our member companies. We then, with the good offices of the Department of Manpower and Immigration and some of their survey specialists, reviewed it; we had several meetings on it. Then we consulted with the training people in the International Association of Machinists and Aerospace Workers, the union. We talked to the United Auto Workers and made sure that we had in it any points they might want covered. Then one of our staff from MEMAC and one of Manpower and Immigration's staff travelled to four companies in Quebec and four companies in Ontario and ran the questionnaire through the companies in a sitting. We refined it further, and then the questionnaire was sent out to a cross-sampling of companies. We sent it out to 162 companies and 137 gave us responses. The sample was selected to ensure that we had companies who make various products in the machinery spectrum, that they were in all regions of Canada, that they varied in size by number of employees, and in Canadian and foreign ownership.

Mr. McDermid: So you feel that you got a fairly representative representation.

Mr. Romanow: Yes. And I might say that the Department of Manpower and Immigration, when they helped us with some of the analysis, contended that this was a very good response, a good sampling. They felt that the representation in the sample was truly national in character and in variety.

Mr. McDermid: When I take a look at the results, I see that 86 per cent of this industry sector is having hiring difficulties. That refers to whether they need one employee or one hundred employees, does it not?

Mr. Romanow: Yes, it does.

Mr. McDermid: So that really is not significant, except that a very large majority do experience a problem or a number of problems in hiring.

[*Traduction*]

nouvelles recrues, et en faisant de la publicité uniquement dans la région environnante, nous avons eu plus de 350 candidats parmi lesquels il nous a fallu choisir. Cela a été l'un de nos principaux problèmes; c'est-à-dire comment procédez-vous à la sélection d'un aussi grand nombre de candidats pour remplir dix postes? Ainsi il n'y a pas de problème et je pense que ces gens sont très consciencieux.

M. McDermid: Comment les avez-vous choisis?

M. Mallory: Nous avons interviewé chacun d'eux, c'est comme ça que nous les avons choisis. Vous finissez par vous rendre compte que votre processus de sélection est plutôt limité et nous avions également un examen écrit à titre de test final.

M. McDermid: Comment avez-vous fait votre enquête? Est-ce que cela a été fait scientifiquement ou est-ce que l'Association a simplement distribué un questionnaire à ses membres? Comment avez-vous procédé?

M. Romanow: Au début, nous avons élaboré ce que nous croyions être un questionnaire approprié en collaboration avec les compagnies membres. Nous avons ensuite révisé ce questionnaire avec la précieuse assistance des gens du ministère de l'Emploi et de l'Immigration et certains de leurs spécialistes des enquêtes; nous nous sommes rencontrés plusieurs fois à ce sujet. Nous avons ensuite consulté les gens chargés de la formation au sein de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, le syndicat. Nous avons également communiqué avec les Travailleurs unis de l'automobile afin de nous assurer que nous tenions compte de tous les points qu'ils jugeaient nécessaires de couvrir. Puis, un des membres de l'AMMEC en compagnie d'une personne du ministère de l'Emploi et de l'Immigration a visité quatre compagnies au Québec et quatre en Ontario afin de revoir une dernière fois le questionnaire avec les membres de leur personnel. Une fois bien poli, le questionnaire a été distribué à un échantillon de compagnies. Nous l'avons envoyé à 162 compagnies dont 137 nous ont répondu. Notre échantillon a été choisi de façon à représenter les compagnies fabricant divers produits du secteur de la machinerie, toutes les régions du Canada, les compagnies comptant beaucoup ou peu d'employés, et enfin les entreprises canadiennes et étrangères.

M. McDermid: Cet échantillon est donc, selon vous, passablement représentatif.

M. Romanow: Oui. Et j'aimerais souligner que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, lorsqu'il nous a aidés dans certaines des analyses, a trouvé que nous avions obtenu une réponse très satisfaisante, que notre échantillon était très bon. En effet, pour les gens du ministère, cet échantillon était vraiment représentatif du pays.

M. McDermid: Je vois ici que 86 p. 100 de ce secteur de l'industrie éprouvent des difficultés d'embauche. Est-ce que vous entendez par-là autant les industries qui n'ont besoin que d'une personne que celles qui en ont besoin d'une centaine?

M. Romanow: Oui, en effet.

M. McDermid: Alors cela ne veut pas vraiment dire grand-chose, sauf qu'une très grande majorité éprouve un problème

[*Text*]

Mr. Romanow: Yes, except that another part of the questionnaire is definitive on numbers, trades and so on for each company.

Mr. Mallory: I might add that in the survey you will see specific areas. For example, machinist is one area that was in a high level of areas. A welder fitter in the fitting area was another area that was identified as being a major area. Of course, different companies will have the problem in different geographical areas.

Mr. McDermid: You are talking about three-year and four-year training programs. It has been mentioned many times by representation that we have had before the committee that maybe our training is too long, it is too diversified for a specific job; that in fact during the Second World War we trained a number of people in skills in a very short period of time, and that in fact maybe that is what we should be looking at today. Rather than going the three-year route, we should maybe be defining the jobs a little more specifically and streamlining the training somewhat. What is your reaction to that type of thing?

• 2000

Mr. Mallory: My first comment would be that if you are looking for operators, and there is quite a difference between a machine operator and a journeyman machinist, but if you are looking for machine operators, you can do that in a relatively short time. But in terms of training a journeyman, it is extremely difficult and almost virtually impossible to do so in a short time-period.

The other thing is that the technology that you have today, that we are talking about, numerical-controlled machine tools, digital readoubts, the technical aspect of it is so more highly developed today than it was in those times that it is virtually impossible. Sometimes it is an on-going program that is going to take more than three years, and the machinist, when he comes to that level of three years of the program, is not going to be capable of handling a lot of the more sophisticated machine tools. We are starting to talk about CADCAM, for example—these are computer-controlled operators. These are going to take a high level of training and the three- and four-year program is not even going to be enough to train these journeymen to handle that type of machine tool.

Mr. Romanow: There is another aspect, if I may. In the machinery business, in Canada at any rate, we tend to get that part of the world machinery market—and I might add that 54 per cent of machinery products made in Canada in 1979 were exported—we are looking at that part of the market in which our strength is engineering skill, is innovation, rather than the mass-production type of machinery.

[*Translation*]

ou un certain nombre de problèmes à embaucher son personnel.

M. Romanow: Oui, sauf qu'une autre partie du questionnaire est très précise sur le nombre, le corps de métier, et ainsi de suite pour chaque compagnie.

M. Mallory: J'aimerais ajouter que l'enquête fait ressortir certains secteurs précis à cet égard, par exemple, les machinistes sont un des secteurs les plus touchés. Dans le secteur de l'ajustage, les soudeurs-ajusteurs sont une autre catégorie qui a été identifiée comme critique. Bien sûr, ces problèmes varient d'une compagnie à l'autre selon les régions.

M. McDermid: Vous parlez des cours de formation de trois à quatre ans. Il a été souligné plusieurs fois au cours de présentations faites devant ce comité que peut-être notre formation était trop longue, trop diversifiée pour un emploi précis; et qu'en fait, au cours de la seconde guerre, nous avons formé un certain nombre de gens en un temps très court, et que peut-être est-ce cela que nous devrions chercher à faire aujourd'hui. Plutôt que d'établir des programmes de trois ou quatre ans, il faudrait peut-être définir les emplois un peu plus précisément et spécialiser la formation quelque peu. Quelle serait votre réaction face à ce genre de changement?

M. Mallory: J'aimerais d'abord souligner que lorsque vous chercher des conducteurs de machine, et la différence est énorme entre un conducteur de machine et un mécanicien qualifié, si vous cherchez, donc, un conducteur de machine, vous pouvez en trouver un en relativement peu de temps. Mais pour ce qui est de former un mécanicien, il est extrêmement difficile et presque impossible en pratique de le faire en peu de temps.

Une autre chose est que la technologie dont nous disposons aujourd'hui, et dont il est question ici, c'est-à-dire les machines-outils à contrôle numérique, les relevés numériques, est plus complexe aujourd'hui qu'elle l'était autrefois et qu'une formation de courte durée est pratiquement impossible. Quelquefois les cours permanents prennent plus de trois ans et lorsque le mécanicien atteint le niveau désiré après trois ans d'étude, il ne peut même pas manipuler certaines des machines-outils les plus perfectionnées. On commence, par exemple, à parler de CADCAM—il s'agit d'opérateurs contrôlés par ordinateur. Ces machines vont nécessiter une formation de niveau élevé et un cours de trois à quatre ans ne sera même pas suffisant pour former les mécaniciens capables d'opérer ce genre de machine-outil.

M. Romanow: Il y a également un autre aspect du problème, si je peux me permettre. Dans le secteur de la machinerie, au Canada du moins, nous nous adressons à cette portion du marché mondial de la machinerie—et j'aimerais ajouter ici que 54 pour cent des produits faits au Canada dans le secteur des machines en 1979 ont été exportés—nous nous adressons, disais-je, à cette portion du marché dans laquelle ce qui fait notre force est la compétence en ingénierie, l'innovation, plutôt que la production en série de machines.

[*Texte*]

During the war that you mentioned, where they were producing aircraft wings, they would train one operator to rivet a particular section repetitively day after day, or weld a particular three pieces together, or whatever. In much of the machinery that Canada specializes in, and particularly I associate machine products with the resource industries which are our national forte: mining, particularly hard-rock mining, pulp and paper, and so on, much of this is indeed custom-made machinery, so that the machinists' tasks are very diversified, one to the other.

Additionally, with the complexity of the equipment now, where the machinery industry or production of metal working has broken into a whole new era within the last six or seven years so that the training of a fitter or a millwright or whatever requires a fair amount of experience which he gets in the apprenticeship program over a period of three years, because he is working in the plant with the jobs as they go through under training, and because they really call for a fair amount of interpretative work of drawings and is rather more a master's skill compared to machine operators, who still exist, certainly, but are taught to do a limited number of functions in a fairly short time; and when those functions disappear in your production run, then you teach them, in two or three weeks, to do something else. That is more typical of mass-production, which is perhaps found more in the United States than in Canada.

Mr. McDermid: When you talk about machine operators as opposed to machinists, you are saying that the machine operators can be trained relatively quickly. You say that we are going to need, by the end of 1982, an additional 4,700, plus, because of attrition, a further 1,000. We have got unemployment in this country of about one million people right now, half a million of them under the age of 24. Why are we not attracting them to that particular segment of industry? I still just do not understand where the problem is.

Mr. Mallory: Maybe I can give you a direct example of this.

Mr. McDermid: I would love it.

Mr. Mallory: Okay.

In the wage scale, in a manufacturing facility, a machinist is at the top end of the wage scale; and let us say, for all intents and purposes, that his wage rate is $10 an hour. At the lower end, or two-thirds of the way down, is the machine operator: he is probably at $7 or $7.50. But he can go and get a job working nine months of the year, driving a truck in the construction industry and get better than $10 an hour. That is part of the problem right there. In other words, what I am saying is, he will not spend the time in the training program—something less—probably $5 or $6 an hour for that time period, and it could be a year for him to become a machine operator. Okay?

[*Traduction*]

Pendant la guerre, comme vous l'avez mentionné, où l'on fabriquait des ailes pour les avions, on pouvait former un opérateur qui n'avait pour tâche que de boulonner une section particulière l'aile jour après jour, ou à souder toujours les trois mêmes pièces ensemble, et ainsi de suite. Dans la plupart des secteurs de l'industrie de la machinerie dans lesquels le Canada se spécialise, et en particulier j'associe ces secteurs à celui des industries de ressources qui constituent notre point fort (par exemple les mines, notamment l'extraction de minerai dur, les pâtes et papiers, et ainsi de suite) les machines sont faites sur mesure et, par conséquent, les fonctions du mécanicien sont très diversifiées les unes des autres.

En outre, étant donné la complexité des équipements à l'heure actuelle, l'industrie de la machinerie ou la métallurgie est entrée dans une ère nouvelle depuis les six ou sept dernières années. Par conséquent, la formation d'un ajusteur ou d'un mécanicien-monteur ou quelqu'autre métier de ce genre nécessite passablement d'expérience. Cette expérience s'acquiert grâce à des programmes de formation qui doivent durer trois ans, étant donné que la personne en formation travaille en même temps dans l'usine et que le travail nécessite une bonne part d'interprétation de dessin et demande des compétences spécialisées par rapport à celles des simples conducteurs de machine, à qui on ne montre qu'un nombre limité de tâches en un temps relativement court et que l'on peut recycler en deux ou trois semaines lorsque les nécessités de la production ont changé. Ce genre de formation est typique de la production en série, que l'on trouve peut-être davantage aux États-Unis qu'au Canada.

M. McDermid: Lorsque vous opposez les conducteurs de machine aux mécaniciens, vous insistez sur le fait que les premiers peuvent être formés assez rapidement. Vous dites que nous aurons besoin vers la fin de 1982 de 4,700 conducteurs de machine formés supplémentaires et même de 5,700 si l'on tient compte du taux d'abandon. Environ un million de personnes sont en chômage actuellement dans ce pays, dont la moitié ont moins de 24 ans. Pourquoi n'incite-t-on pas ces gens à entrer dans ce secteur particulier de l'industrie? Je ne comprends toujours pas où se trouve le problème.

M. Mallory: Peut-être puis-je vous donner un exemple concret de cela.

M. McDermid: J'en serais ravi.

M. Mallory: En bien voici.

Dans l'échelle des salaires en vigueur dans les usines de fabrication, le mécanicien se situe au sommet; admettons, pour les fins de notre discussion, que ce salaire est de $10 l'heure. Au bas de cette échelle, ou au deux-tiers, on trouve le conducteur de machine. Disons qu'il fait probablement entre $7 et $7.50. Mais ce dernier a le choix d'abandonner son poste et d'aller travailler pendant neuf mois par année comme camionneur dans la construction où il peut obtenir plus de $10 l'heure. C'est là en partie que se trouve le problème ici. En d'autres mots, je veux dire qu'il ne passera pas de temps dans le cours de formation—quelque chose de moins—probablement $5 ou $6 de l'heure pour cette période, et cela pourrait lui prendre un an avant de devenir conducteur de machine. D'accord?

[*Text*]

Mr. McDermid: Yes.

• 2005

Mr. Mallory: And he looks forward, and he says, after I spent that year, I am in a job level and I am classed in here in the middle of the pack, and for me to get from there to there is another two or three years of training; whereas he can go to the outside. This is where the attrition takes place.

Mr. McDermid: But there are not many truck driver jobs available. I mean, you can give me example after example, but we still have a million unemployed. I mean, they do not have that many jobs to go to. Are you telling me that the machine operators are of such high quality that they can get jobs elsewhere at higher rates?

Mr. Romanow: I think there is another aspect to this as well, and that is that we do not think there really is a major problem in the industry with machine operators. Their transition is greater and none of our companies are worried about the lack of machine operators because you can hire them quicker. Too true, one in four does not stay with you to the end of the training period and disappears so that you have an additional cost. But there is not really a shortage and you can mend that problem rather rapidly if you have it in an individual company. So that the machine operator problem, while very large figures identified it, we dropped it after this survey in an attempt to try to help industry because the companies say: We can cope, we can hire, we can train; if a fellow leaves us we can hire another one. So, while it shows, at the time of the survey, a shortage and more coming up because of the attrition rate, the problem is not critical. I do not think we are really undergoing a lack of availability, partly because of the shorter training time and partly because it is much easier to get candidates or other training candidates for that lower-skill level.

Mr. McDermid: But on the other hand, there is a critical shortage of machinists.

Mr. Mallory: In the journeymen level. It is all trades within the journeymen class.

Mr. Romanow: Primarily, the people we imported from Europe were journeymen-level people trained under the old guiid system in the U.K. who had gone through a whole masters type of years of apprenticeship training. That has become refined and become a little more sophisticated and now we do it in a very organized way in about three years rather than the lads starting at fourteen and serving ten years apprenticeship. But that is the level at which there is a definite need and that is the one that is difficult to acquire partly because of the long lead time in training, and that is the one that gives us the most concern.

[*Translation*]

M. McDermid: Oui.

M. Mallory: Puis il regarde l'avenir et se dit: après cette première année, j'arrive à une certaine catégorie d'emploi et je suis classé ici au milieu du groupe et pour me rendre d'ici à là il me faut encore deux ou trois ans de formation; tandis que s'il va à l'extérieur . . . Et c'est là qu'il abandonne.

M. McDermid: Oui, mais il n'y a pas beaucoup de postes de camionneurs de disponibles. Je veux dire, vous pouvez bien me donner exemple sur exemple, mais il n'en reste pas moins qu'il y a un million de chômeurs. Il n'y a pas tant d'emplois que cela où ils peuvent aller. Prétendez-vous que les conducteurs de machine constituent une main-d'œuvre de si bonne qualité qu'ils peuvent se trouver des emplois ailleurs à de meilleurs salaires?

M. Romanow: Je pense qu'il faut considérer un autre aspect de la question, qui est que nous ne pensons pas qu'il y ait vraiment un problème majeur dans l'industrie avec les conducteurs de machine. Leur transition est grande et aucune des compagnies membres n'est préoccupée par le manque de conducteurs de machine, car il est toujours possible d'en engager de nouveaux rapidement. A vrai dire, un candidat sur quatre ne reste pas jusqu'à la fin de la période de formation. Cela entraîne des frais additionnels. Mais il n'y a pas vraiment pénurie et ce problème peut être réglé assez rapidement lorsqu'il survient dans une compagnie isolée. C'est pourquoi nous avons laissé tomber ce problème des conducteurs de machine à la suite de notre enquête, malgré les chiffres élevés obtenus, et nous avons cessé de tenter d'aider l'industrie, car les compagnies disent: nous pouvons faire face à ce problème, nous pouvons embaucher, nous pouvons former; si quelqu'un nous quitte, nous pouvons engager quelqu'un d'autre. Par conséquent, même si au moment de notre enquête il semblait y avoir pénurie et que la situation à venir ne semblait guère brillante à cause du taux d'abandon, le problème n'est pas grave. Je ne crois pas que nous soyons réellement en situation de pénurie, en partie à cause de la courte durée de la période de formation et à cause du fait qu'il est beaucoup plus facile d'avoir des candidats à ce niveau de spécialisation faible.

M. McDermid: Oui, mais d'autre part, il y a une grave pénurie de mécaniciens.

M. Mallory: Au niveau de l'ouvrier qualifié. Cela vaut pour tous les corps de métiers dans la catégorie des ouvriers qualifiés.

M. Romanow: Au début, les gens que nous faisions venir d'Europe appartenaient à la catégorie des ouvriers qualifiés et avaient été formés selon les principes de la vieille guilde au Royaume-Uni, c'est-à-dire qu'ils avaient eu une formation très longue du type maître-compagnon. Ce système a été quelque peu raffiné aujourd'hui; la formation se fait maintenant d'une façon très structurée en environ trois ans et on ne voit plus des gens commencer à quatorze ans et faire dix ans d'apprentissage. Mais c'est à ce niveau qu'il y a un besoin évident et c'est aussi ce niveau qui est difficile à acquérir, en partie à cause du long délai de formation; c'est le niveau qui nous préoccupe le plus.

[*Texte*]

Mr. McDermid: I have a number of other questions but I am going to let my colleagues take over. I cannot take up all the time. Thank you, Mr. Chairman.

The Chairman: Mr. Marceau. The translator is here now and you may want to use that device.

Monsieur Marceau.

M. Marceau: Merci, monsieur le président. Je constate que le programme a eu un succès modéré en Ontario, mais un succès presque nul au Québec. Pouvez-vous me donner des raisons pour lesquelles ce programme d'apprentissage, auquel y est joint un subside, n'a pas remporté de succès au Québec? Normalement, ce programme devrait être assez important puisque ce que vous proposez semble intéressant. Qu'est-ce qui a manqué? Est-ce un manque de contacts? Est-ce à cause des problèmes politiques au Québec? Qu'est-ce qui explique que seulement dix compagnies se sont impliquées au Québec?

• 2010

Mr. Romanow: In the machinery business, about 69 per cent of the industry resides in Ontario, and something under 20 per cent resides in Quebec. This is the prime explanation. Also, it seems that the larger companies in the machinery business, like Mr. Mallory's Canadian Ingersoll-Rand, the Dominion Engineering in Montreal, Allis-Chalmers, Forano and others are more capable of looking after their problems. Another aspect is that in Quebec training in the metal working industries is not really a recognized provincially certified area of activity. We were surprised when we talked to the department of education officials in Quebec that such groups as hairdressers and chefs were certified apprenticeship trades, whereas a machinist was not. So the companies were left to their own resources. When you now thrust upon them the possibility of a subsidy, the reaction of the companies seemed somewhat less structured and slow, but we have some faith that this will pick up in Quebec. Remember that the program was introduced to our Quebec members subsequent to the Ontario, so Ontario got a lead start on it.

Mr. Mallory: I might also comment, being a manufacturer, operating in both Quebec and Ontario—and we have a training centre located in Ontario, but not in Quebec, even though we have our largest manufacturing facility in Sherbrooke—we have not found the need and the desire of our own staff to put this together. However they are not one of the major entities here that have these openings. They have been able to find an adequate supply of skilled trades for their requirements up to this point.

An hon. Member: From where?

Mr. Mallory: In the Sherbrooke area. This is primarily due to a number of factors. One, those particular manufacturing plants are not necessarily manufacturing up to capacity, as some of the others one, so the demands are not quite as high. We have all kinds of opportunities on the first shift, let alone

[*Traduction*]

M. McDermid: J'ai un certain nombre d'autres questions à poser, mais je vais céder la parole à mes collègues. Je ne veux pas prendre tout le temps. Merci M. le président.

Le président: M. Marceau. Le traducteur est arrivé peut-être voudriez-vous prendre cet appareil.

Monsieur Marceau.

Mr. Marceau: Thank you, Mr. Chairman. I see that if the program has moderately succeeded in Ontario, it has been a failure in Quebec. Could you tell me why this training program which is subsidized did not succeed in Quebec? Normally, this program should be rather important since what you are proposing seems interesting. What was the problem? Is it a lack of contacts? Is it because of political programs in Quebec? How can you explain that only ten companies got involved in Quebec?

M. Romanow: Dans l'industrie de la machinerie, environ 69 pour cent des entreprises se trouvent en Ontario et quelque chose comme moins de 20 pour cent au Québec. C'est la principale explication. Il semble également que les grosses compagnies comme la Canadian Ingersoll-Rand de M. Mallory, la Dominion Engineering à Montréal, La Allis-Chalmers, la Forano et d'autres, sont davantage capable de régler leurs propres problèmes. D'autres part, au Québec, la formation dans les industries du métal n'est pas vraiment un secteur reconnu et certifié par la province. Nous avons été surpris, lorsque nous avons parlé aux fonctionnaires du ministère de l'Éducation du Québec, d'apprendre que les cours de formation pour des groupes comme les coiffeurs et les cuisiniers étaient certifiés, tandis que ce n'était pas le cas pour les mécaniciens. Ainsi, les compagnies ont été laissées à elles-mêmes. Alors, lorsque vous arrivez avec la possibilité d'une subvention, la réaction des compagnies en question ne peut que paraître quelque peu moins structurée et plus lente, mais n'ayez crainte, la situation se corrigera au Québec. N'oubliez pas que le programme a été lancé au Québec après l'Ontario et que l'Ontario avait donc déjà une longueur d'avance.

M. Mallory: J'aimerais également dire quelque chose, à titre de fabricant opérant tant au Québec qu'en Ontario—nous avons des centres de formation situés en Ontario, mais nous n'en avons pas au Québec, bien que ce soit là que se trouvent non plus grandes installations, à Sherbrooke précisément—nous n'avons pas senti le besoin, ni trouver souhaitable pour notre personnel de mettre un tel programme en œuvre. Toutefois, ils ne sont pas parmi les principales entreprises ici à avoir ces ouvertures. Jusqu'à maintenant, ils ont été capables de trouver un approvisionnement suffisant en main-d'œuvre spécialisée pour répondre à leurs besoins.

Une voix: Où ça?

M. Mallory: Dans la région de Sherbrooke. Cela est dû à un certain nombre de facteurs. D'abord, ces usines particulières ne fonctionnent pas nécessairement à plein rendement, comme le font d'autres, et par conséquent, les besoins ne sont pas aussi grands. Nous avons toutes sortes de possibilités sur la première

[*Text*]

on the second and third, in Cambridge, Ontario plant. We are offering shift premiums that are three times what they are in any other part of Canada and we cannot entice people to go on a second or third shift. It is a major problem because the demand is there. Our employees can go next door and get on the first shift, so there are these problems that are regional, but, that is basically it. Our company fully intends to have at least six training centres across Canada, and Quebec will be our next one, and that will probably take place sometime within the next year.

M. Marceau: A la page 19 de votre mémoire vous mentionnez des inégalités dans le système d'éducation . . . et vous demandez une standardisation. Évidemment, nous les représentants fédéraux n'avons pas compétence en matière d'éducation. Pourriez-vous cependant nous donner certains exemples auxquels vous vous référez quand vous parlez de système d'éducation différent d'une province à l'autre, et comment croyez-vous que cela puisse nuire à nos prétentions d'avoir des personnes qualifiées pour vos industries?

• 2015

Mr. Romanow: Well sir, one of the things that we find from province to province—and we have already looked at British Columbia—amongst other things, the institutional phases of a modular apprenticeship program, where he spends time in the shop and time in the classroom, vary because of the different types of institutional training that are available from province to province. There are technical training schools, colleges, CGEPs, and are all differently organized and some are better and some are not as good. In Ontario, where industrial training has been an old practice for a long time, we find that it is easier to get the right type of training in the community college for the institutional phases of the training. In Quebec, for example, Mr. Mallory found that he had to go to the University of Sherbrooke to get the institutional phases rather than to the CEGEP, because it was of a different quality. It varies from province to province. That is one aspect.

The other aspect, and Mike Rygus of the international union has this as a favourite standard that he carries all the time, is that of standardization in the journeyman training itself, so that a certified journeyman machinist anywhere in Canada would be recognized as having some given standard of qualification. Ontario has achieved that in the Red Seal program, and this has gained some universal recognition across Canada. But in relation to the apprenticeship program, for example, in Quebec, which is totally unstructured and is not monitored by the province, and in other provinces where even the unions may be quite indifferent to it, one finds that it is left to the employer to come up with his own apprenticeship program, and some employers do it better and some do it not so well. This is part of the problem in the mobile workforce, such as exists in Canada. When you go to hire somebody from another area, another province or region, you are not really sure what sort of chap you are getting, what his qualifications

[*Translation*]

équipe de travail, sans compter la deuxième et la troisième, dans notre usine de Cambridge en Ontario. Nous offrons des primes de quarts qui sont trois fois plus élevées que partout ailleurs au Canada et nous ne pouvons inciter les gens à passer à un second ou à un troisième quart. Cela soulève un grand problème, car c'est là qu'est le besoin. Nos employés peuvent aller à la porte à côté et travailler au premier quart; il y a donc ces problèmes, qui sont régionaux, mais en gros, c'est cela. Notre compagnie entend bien avoir au moins six centres de formation au Canada et c'est au Québec que sera établi le prochain probablement au cours de l'année prochaine.

M. Marceau: On page 19 of your brief, you mention there are disparities in the education system . . . and you ask for a standardization. Obviously, we, the federal representatives, are not competent regarding education. Could you however give us some examples of what you mean when you talk about the differences in education systems from one province to another, and how you think that this can go against our pretensions to have qualified people for your industries?

M. Romanow: Et bien, l'une des différences que l'on peut noter entre les provinces—et nous avons déjà vu le cas de la Colombie-Britannique—entre autres choses, la période de l'apprentissage qui se fait en institution, lorsque le candidat partage son temps entre l'atelier et la classe, cette période varie à cause des différents types de formation en institution qui existent d'une province à l'autre. Il y a des écoles de formation technique, des collèges, des CEGEP et tous sont organisés de façons différentes; certains sont meilleurs que d'autres. En Ontario, où la formation industrielle existe depuis longtemps, nous trouvons plus facile d'obtenir le type approprié de formation dans les collèges communautaires pour les stages pratiques. Ainsi, au Québec, M. Mallory a découvert qu'il devait aller à l'Université de Sherbrooke pour obtenir cette formation pratique plutôt qu'au CEGEP, en raison de la différence de qualité. Cela varie d'une province à l'autre. C'est l'un des aspects.

L'autre aspect, qui est en critère fondamental et essentiel pour Mike Rygus de l'union internationale, est la normalisation de la formation même des manœuvres, de sorte qu'un machiniste agréé soit reconnu partout au Canada comme possédant un degré de qualification donné. L'Ontario y est arrivée avec son programme Red Seal, ce qui lui a valu d'être reconnue d'un bout à l'autre du Canada. En jmatière de programme d'apprentissage, il est évident que l'initiative est laissée aux employeurs qui réussissent plus ou moins bien; ainsi, le programme d'apprentissage est totalement instructuré et incontrôlé par la province au Québec et laisse les syndicats très indifférents dans d'autres provinces. Cela fait partie du problème de la mobilité de la main-d'œuvre qui existe au Canada. Lorsqu'on engage quelqu'un d'un autre endroit, d'une autre province ou région, on n'est pas réellement certain du genre d'employé et de ses qualifications. Voilà certains problèmes de la qualité des normes.

[*Texte*]

may be. Those are some of the problems we find in the quality of standards.

Mr. Marceau: You have a program called Red Seal. Is it an efficient way to tackle this problem of equalities?

Mr. Romanow: It is not a program per se, sir, it is a certification that is granted to a graduate of an apprenticeship program in Ontario. Because the standard of that apprenticeship program is written down and is closely monitored by unions and the province, because it is organized with apprenticeship counsellors, and because there are standard examinations universal to the certification, you can be fairly certain that if anybody has passed that program and been granted a Red Seal certificate, he has a recognizable capability when he goes out to industry. So, kin Alberta, somebody hiring a Red Seal certified machinist from Ontario knows exactly what sort of chap he is getting, whereas if he is getting somebody who was trained in Port Alberni, British Columbia, by a small machine company, the chap could be anything, even though he claims he has done the journeyman's training.

Mr. Mallory: That is basically the standardization we are talking about, the standardization of the level of qualification of the individual. But we also talk about certification. We are looking for a common certification, so that once a journeyman has a certificate of his qualification that be recognized right across the country, on a national scale. We feel that that is a definite need.

M. Marceau: Dans votre mémoire, vous suggérez un moyen de réduire la pénurie de personnes qualifiées. C'est une solution à laquelle j'avais moi-même pensé et à laquelle les autres membres du Comité avaient probablement pensé: C'est d'avoir des contrats entre les compagnies et les personnes qui sont entraînées. De quelle façon voyez-vous ces contrats-là? Qu'arriverait-il s'il y avait des problèmes économiques et s'ils étaient obligés de faire des congédiements? De quelle façon voyez-vous ces engagements-là qui pourraient être pris par la compagnie vis-à-vis des personnes entraînées? Pouvez-vous apporter des précisions à ce sujet?

• 2020

Mr. Romanow: What we are really talking about in that regard is indenture, where the trainee is obliged to serve with a company after so many years of his training, to stay on with the company for some period which would guarantee the company of at least some pay-back return of the training costs incurred. This is not a new idea. The armed forces practise it today. If they send you through university, then as a serving officer you must stay with them for I believe three years at the bachelor training level or five years at the master's level. You are obliged to serve that time, or pay back to the Department of National Defence, or in this case the contractor, some graded amount for having subsidized your training.

The Chairman: Mr. Romanow, I think Mr. Marceau is getting at the point that if there is an economic slow-down—

[*Traduction*]

M. Marceau: Vous avez un programme appelé Red Seal. Est-ce un moyen efficace pour s'attaquer aux problèmes de l'égalité des compétences?

M. Romanow: Ce n'est pas un programme en lui-même, mais un certificat qui est remis au finissant d'un programme d'apprentissage en Ontario. Compte tenu du fait que les normes de ce programme d'apprentissage sont écrites, qu'elles sont étroitement surveillées par les syndicats et la province, étant donné que le programme est doté de conseillers en apprentissage, et qu'il y a des examens normalisés généraux, on peut être assuré que la personne qui suit le programme et reçoit un certificat Red Seal possède des compétences reconnues lorsqu'elle entre dans l'industrie. Ainsi, en Alberta, un employeur qui engage un opérateur de machine ontarien ayant reçu un certificat Red Seal sait exactement quelle sorte d'employé il embauche, tandis que s'il retient les services de quelqu'un qui a reçu sa formation à Port Alberni en Colombie-Britannique dans un petit atelier de mécanique, ce pas-là peut être n'importe quoi, même s'il dit avoir reçu une formation.

M. Mallory: C'est essentiellement la normalisation dont nous parlons, la normalisation du degré de qualification des travailleurs. Mais nous parlons également d'agrément. Nous visons un agrément général, de sorte qu'un manœuvre qui reçoit un certificat d'aptitude professionnelle soit reconnu d'un bout à l'autre du pays, à l'échelle nationale. Nous sommes d'avis que c'est une nécessité.

Mr. Marceau: In your beif, you suggested a way to reduce the shortage of qualified labour. I, as the other members of the Committee probably did, had thought of having a contract signed between the company and the trainees as a solution. How do you view these contracts? What if there are economic problems resulting in their dismissal? What kind of guarantee could a company give to the trainees? Could you explain it further?

M. Romanow: Ce à quoi nous pensons réellement est le contrat d'apprentissage, en vertu duquel le stagiaire est obligé de travailler pour une compagnie après un certain nombre d'années de formation, d'y rester pendant une certaine période qui garantirait au moins à la compagnie un certain remboursement des frais de formation subis. Cette idée n'est pas nouvelle. Les forces armées s'en servent aujourd'hui. S'ils vous envoient à l'université, vous devrez par la suite y rester comme officier actf pendant, je crois, trois ans au niveau du baccalauréat ou cinq ans au niveau de la maîtrise. Vous êtes obligé de servir pendant cette période ou de rembourser le ministère de la Défense nationale, ou dans le cas présent, au contractant, une certaine somme d'argent pour avoir été subventionné pendant votre formation.

Le président: Monsieur Romanow, je crois que M. Marceau en vient au fait que s'il y a un ralentissement économique, vous

[*Text*]

you say the trainee is obliged to stay with the company, but is the company obliged to keep the trainee for the period of the contract?

Mr. Romanow: That is the other side of the contract. I was coming to that, because the other side of the aspect—it is very difficult to demand that the company, as they do in Japan, where the company has an obligation to you forever after—but again, we have not really thought about the other side. It is something that has to be considered, certainly.

Mr. Mallory: I might add a couple of points. The first one is that any company which is getting involved in a training program is getting involved in it for the long term. In other words, they are not looking at the immediate economic situation in that decision, particularly when you are talking about three and four-year programs. I might use the Cambridge facility we have established as an example. Every year we are putting new graduates into that program.

Mr. Marceau: With the union's permission?

Mr. Mallory: With the union's permission. The training centre is non-unionized. It is not part of the union, and they have agreed to maintain it outside the realm of the union. It is the Steelworkers, I might add, who are involved in this particular plant.

This facility is located just down the street from the plant. It is not part of the physical buildings, but it is down the street. They have been excellent in allowing our trainees into the plant to work with the machine operators and in looking over their shoulder. We feel this has been a real added benefit to our own machine operators and machinists in the plant, to know that we are doing something about the problem as a company. So we are getting that as an added benefit.

But to answer your question specifically, the company is expecting to be into it for the long term. We are investing in it on the basis of a three-and-a-half year program, in our case.

An hon. Member: About how much money?

Mr. Mallory: To set up the centre we spent $350,000, and our first year costs so far, since January, have run in excess of $185,000—our out-of-pocket costs on this particular one. This is for 10 trainees.

M. Marceau: Dans votre mémoire vous suggérez que l'industrie et les autorités provinciales en matière d'éducation devraient pouvoir se réunir dans le cadre d'un comité pour étudier les besoins des compagnies en personnel. Comment voyez-vous ces comités-là? Voyez-vous des comités au niveau local, au niveau provincial ou au niveau national? Autrement dit, et selon vous, pour régler les problèmes d'emploi et de manque de personnes qualifiées on devrait plutôt avoir des comités, sur place, de personnes du milieu, plutôt que d'avoir des comités de grande envergure qui souvent oublient les besoins précis, dans des milieux précis, avec des problèmes précis?

Mr. Romanow: We foresee that there would initially have to be some understanding between the federal government, which

[*Translation*]

dites que le stagiaire est obligé de rester avec la compagnie, mais la compagnie est-elle obligée de garder le stagiaire pendant la durée du contrat?

M. Romanow: C'est l'autre côté de la médaille et j'y venais justement. Il est très difficile de demander celà à une compagnie, comme cela se fait au Japon, où la compagnie a une obligation perpétuelle envers vous, mais nous n'avons pas vraiment réfléchi à cet aspect. C'est un point qu'il faudra certainement examiner.

M. Mallory: Je voudrais ajouter quelques remarques. La première est que toute compagnie qui participe à un programme de formation s'y engage à long terme. En d'autres termes, sa décision ne tient pas compte de la situation économique immédiate, notamment dans le cas de programmes de formation de trois et quatre ans. Je pourrais me servir de l'exemple de l'établissement de Cambridge que nous avons mis sur pied. Chaque année, ce programme accueille de nouveaux diplômés.

M. Marceau: Avec la permission du syndicat?

M. Mallory: Oui, avec la permission du syndicat. Le centre de formation n'est pas syndiqué. Il ne fait pas partie du sundicat et celui-ci a accepté de le garder à l'extérieur du domaine syndical. Puis-je ajouter que ce sont des métallos qui travaillent dans cette usine particulière.

Ce centre est situé sur la même rue, juste à côté de l'usine. Il ne fait physiquement pas partie des bâtiments, mais il est sur la même rue. Il a eu l'amabilité de permettre à nos stagiaires de travailler avec les opérateurs de machines de l'usine et de les épauler. Nous sommes d'avis que cela a été un avantage supplémentaire réel pour nos propres opérateurs de machines et machinistes de l'usine de savoir que nous faisons quelque chose au sujet de ce problème en tant que compagnie. Nous considérons donc cela comme un avantage supplémentaire.

Mais pour répondre à votre question d'une manière plus précise, la compagnie s'attend à participer à ce programme à long terme. Dans notre cas, nous nous y consacrons dans le cadre d'un programme de trois ans et demi.

Un voix: Combien d'argent?

M. Mallory: La mise sur pied du centre a nécessité $350,000 et nos dépenses de la première année, c'est-à-dire depuis janvier, ont jusqu'ici dépassé $185,000. Cela comprend 10 stagiaires.

M. Marceau: In your brief, you suggested that the industry and the provincial authorities responsible for education should set up a committee to examine company personnel requirements. How do you see those committees? Do you see local, provincial or national committees? In other words, do you think that, to settle the problems of employment and of shortage of qualified workers, we should rather have, on the field, committees of specialists than large committees who often forget the particular needs, in certain circles with definite problems.

M. Romanow: Nous prévoyons qu'il devra, dès le début, y avoir certaines ententes entre le gouvernement fédéral, qui

[*Texte*]

provides the major portion of the funds in training and schooling in this particular area, and the provincial ministries of education, but it would be an agreement rather than an involvement continually.

Also, we foresee that the provincial ministries of education hopefully would establish some sort of universal across Canada set of standards, commitments, monitoring, and would then leave the individual company programs, where necessary at the community level, between the local institution that was doing the training and the company itself to work out and negotiate and agree in formal terms. However, we would hope that the standards evolved for the institution, and for the company—so that the company does not use the trainees as cheap labour, so that it does pursue a progressive and real course of training—that the standards on both sides would be worked out initially between the provinces with the federal government, set down in conjunction with national groupings of the unions and industry.

Mr. Mallory: Just a couple of additional comments to that. In 1978—you are quite familiar with the sector task forces that took place. I had the very distinct honour, if you will, of being the chairman of the Machinery Sector Task Force at that time and so I had a lot of direct involvement with it. I might add, as it says in our brief, that the number one main issue that was established by this one was manpower problems and manpower policy. On that we had an excellent representation of industry and labour, and we had good input from labour on that committee. One of the main criteria that came out of it I think was somewhat of a surprise to industry, but which we in MEMAC and our individual companies feel is an absolute necessity, is to do a forecasting requirement of our manpower needs, particularly broken down by specific skills.

We as industry have not done that. We feel that is an obligation we have, on a regional basis, as you have suggested, to do that. I think that has to be done on a local basis to determine what your needs are in the local area, but we do feel that it has to be an over-all co-ordinated umbrella to be able to make sure that we have common standards.

Mr. Marceau: Thank you.

The Chairman: Mr. Orlikow, you have some questions?

Mr. Orlikow: Yes. That report you have given us today confirms pretty well the representations that have been made to us really from one end of the country to the other. Although, I do not think we have had a similar presentation in as great detail as you have given us, we have heard the same reports in various parts of Canada and from various groups who made representations, and the picture you paint is a pretty grim one as to what lies ahead of us in the next few years. I take it from your presentation that in your view the programs we have had in various provinces, apprenticeship programs and programs in our community colleges funded either by the Department of Employment and Immigration or in other ways, have not come anywhere near meeting the needs for skilled people in your industry. Is that a correct assumption?

[*Traduction*]

fournit la majeure partie des fonds de formation et d'éducation dans ce secteur en particulier, et les ministères provinciaux de l'Éducation, mais plutôt sous forme d'un accord plutôt que d'un engagement continuel.

Nous prévoyons également que les ministères provinciaux de l'éducation établiront, espère-t-on, une série pan-canadienne de normes, d'engagements et de mécanismes de surveillance à et qu'ils laisseront ensuite, si nécessaire au niveau de la communauté, l'établissement local dispensant la formation et la compagnie elle-même mettre sur pied un programme et négocier et s'entendre de façon officielle. Nous espérons toutefois que les normes évolueront tant pour les établissements que pour la compagnie—de sorte que la compagnie ne se serve pas des stagiaires comme d'une main-d'œuvre à bon marché et qu'elle dispense une formation réelle et progressive—et que les normes seront déterminées dès le début entre les provinces et le gouvernement fédéral et établies conjointement avec des regroupements nationaux de syndicats et de l'industrie.

M. Mallory: J'aimerais faire quelques autres commentaires. En 1978—vous connaissez très bien les groupes de travail sectoriels qui ont été mis sur pied. J'ai eu le très grand honneur d'être le président du groupe de travail sectoriel sur la machinerie à cette époque et j'y ai donc beaucoup directement participé. J'ajouterais, comme il est dit dans notre mémoire, que la question majeure qui a été relevée par ce comité concernait les problèmes et la politique de main-d'œuvre. La représentation de l'industrie et de la main-d'œuvre était excellente et la participation des travailleurs à ce comité a été très bonne. L'un des principaux critères à en ressortir a, je crois, quelque peu surpris l'industrie, mais la MEMAC et les différentes compagnies sont d'avis que la prévision des besoins en main-d'œuvre, en particulier détaillée selon des compétences particulières, est une nécessité absolue.

Nous, l'industrie, nous ne l'avons pas fait. Nous estimons que c'est pour nous une obligation de le faire à l'échelle régionale comme vous l'avez suggéré. Je crois qu'il faut le faire à l'échelle locale pour déterminer ce que sont les besoins à ce niveau, mais nous sommes également d'avis que ce processus doit être général et coordonné pour être en mesure d'avoir des normes communes.

M. Marceau: Merci.

Le président: M. Orlikow, avez-vous des questions à poser?

M. Orlikow: Oui. Le rapport que vous nous avez présenté aujourd'hui confirme très bien les doléances que nous avons reçues d'un bout à l'autre du pays. Même si je ne crois pas que nous ayons déjà reçu une communication aussi élaborée que la vôtre, nous avons entendu des propos semblables dans diverses parties du Canada et de la part de divers groupes d'intervenants et l'image que vous donnez pour les prochaines années était assez sombre. D'après votre exposé, vous estimez, si j'ai bien compris, que les programmes que nous avons eu dans diverses provinces, programmes d'apprentissage et programmes dans les collèges communautaires financés par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration ou d'autres façons, sont loin d'avoir répondu aux besoins en personnel qualifié dans votre industrie. Est-ce que je me trompe?

[*Text*]

Mr. Mallory: That is correct.

• 2030

Mr. Orlikow: I take it that the most recent program which you attempted in the Province of Ontario has really had only a minimal effect, it has not really come anywhere close to meeting the needs in the Province of Ontario.

Mr. Mallory: No. Nor are we satisfied that our own members have fully boarded the bandwagon so to speak to get behind the program in their own individual manufacturing sectors. We are not disappointed, but we had felt that we would have a greater impact. It is a number, a financial aspect and, as you can see, we are talking roughly of an outlay in investment. That is a number 1. Number 2 is the actual cost. Remember these trainees are receiving a salary throughout their whole period in the training school, so there is a high cost involved to the company. We are made up of a large number of small firms and, this impact is relatively high to a small company. So there is that aspect.

Mr. Orlikow: I suppose there are two types of problems. One could be that many companies, both small and large, have no programs at all . . .

Mr. Mallory: That is correct.

Mr. Orlikow: . . . and depend, I suppose, on obtaining the people they need either from outside the country or by well, I was going to use the word "stealing" but maybe that is not correct . . .

Mr. Mallory: Yes, well, we use the word "pirating".

Mr. Orlikow: . . . or by pirating them from some other people. I suppose that applies to a high percentage of companies not necessarily in your organization.

Mr. Mallory: One other aspect that is of concern and has to be taken into context here is someting I am aware of in my own company. In looking at the current employment of machinists particularly and over the whole range of tradesmen in our company, I find I have something like 22 per cent who will retire over the next 10-year period. They are in an extremely high age bracket; they are people who primarily came in near the end of the war to those particular trades. So that is a major concern to us as a company as well. They have to be replaced.

Not only is there the current openings requirement at current machinery levels, but we are also talking of relatively high requirement in terms of these major projects that are coming along such as the tar sands project and the megaprojects as we refer to them. They are going to have some major impacts on additional needs far and above what we are talking about here. This survey is based upon the current level of business in 1979, but these particular magaprojects will havee a demand that is going to far expand on these numbers that we are talking about. So there are those factors that must be taken into account as well.

[*Translation*]

M. Mallory: Vous avez raison.

M. Orlikow: Si je comprends bien, le programme le plus récent que vous avez mis à l'essai dans la province d'Ontario n'a, en réalité, eu qu'une portée minime et il est loin d'avoir répondu aux besoins de cette province.

M. Mallory: Non. Nous ne sommes pas non plus persuadés que nos propres membres ont, pour ainsi dire, sauté à pieds joints sur l'occasion pour se retrancher derrière le programme dans leurs propres secteurs manufacturiers. Nous ne sommes pas déçus, mais nous avions estimé que nous aurions un plus grand impact. C'est premièrement une question financière et, comme vous pouvez les constater, nous parlons en gros d'une mise de fonds. Voilà pour le premier aspect. Le deuxième se rapporte au coût réel. N'oubliez pas que ces stagiaires reçoivent un salaire pendant toute leur période de formation, ce qui entraîne des coûts élevés pour la compagnie. Nous regroupons un grand nombre de petites entreprises et cela a un impact relativement fort pour une petite compagnie. Voilà pour ce deuxième aspect.

M. Orlikow: Je suppose qu'il y a deux types de problèmes. L'un d'eux serait que de nombreuses compagnies, qu'elles soient petites ou grandes, n'ont aucun programme . . .

M. Mallory: Vous avez raison.

M. Orlikow: . . . elles doivent, je suppose, recruter le personnel dont elles ont besoin soit à l'extérieur du pays, soit, eh bien j'allais dire «en volant», mais peut-être le terme est-il erroné . . .

M. Mallory: Oui, mais nous utilisons le mot «maraudage».

M. Orlikow: . . . en faisant du maraudage dans d'autres compagnies. Je suppose que cela s'applique à un fort pourcentage de compagnies en faisant pas nécessairement partie de votre organisme.

M. Mallory: Un autre aspect préoccupant qu'il faut situer en contexte est un phénomène qui se déroule dans ma propre compagnie. En examinat attentivement le nombre d'opérateurs de machines actuellement chez nous, en fonction des employés spécialisés de la compagnie, j'ai découvert que près de 22 p. 100 d'entre eux prendront leur retraite pendant les dix prochaines années. Ils se trouvent dans une classe d'âge extrêmement élevée; ce sont surtout des employés qui sont entrés à notre service à la fin de la guerre et ont appris un métier particulier. Ce phénomène nous préoccupe dont beaucoup en tant que compagnie. Ils devront être remplacés.

Il y a non seulement les exigences des postes actuellement vacants au niveau des machines utilisées, mais également les exigences relativement importantes des projets majeurs qui s'en viennent, comme le projet des sables bitumineux et le mégaprojets comme nous les appelons. Ils auront des répercussions majeures sur des besoins de beaucoup supérieurs à ceux dont nous parlons ici. Cette étude se base sur le degré actuel d'activités commerciales de 1979, mais ces mégaprojets créeront une demande qui dépassera de beaucoup les chiffres dont nous parlons. Il faudra donc également tenir compte de ces facteurs.

[*Texte*]

Mr. Orlikow: I suppose there are some companies with programs which find that people either do not last the whole program or, when they are finished, take off immediately to some other company which probably does not invest in training people.

Mr. Romanow: Yes. Therein exists one of the principal reasons, I think, why small companies do not go into training programs as much as they should. You are quite right, sir, the response to the training program is rather less than we had hoped for. But we think the reason is, as Mr. Mallory said, quite financial. The big company does undertake to train to some extent more than the small one, but it knows it will lose some workers to the small company which will offer the trainee another 25 or 35 cents an hour to get him. There really is nothing they can do to hold him.

However, the main problem that really concerns us at this point is, as we mentioned in our brief, the fact that we in the machinery industry among other industries have, as one of our members told me not long ago opted out of the recession. Members of our industry are booming. Right now they are working at near plant capacities. They have back orders. They are enjoying business both export and domestic like they have not seen for years in their history. And it is going to get better if the Major Projects Task Force catalogue of several hundred billion dollars worth of Canadian projects now on plan materializes. Normally about 15 to 20 per cent of that spells out in equipment. Canada is among the world's least self-sufficient machinery supplying countries. In fact, we cannot call ourselves industrialized if you look at other countries which now run 50 per cent self-sufficiency in machinery. In Canada, if we were 50 per cent self-sufficient in machinery, then—we did a calculation—we would now be providing a total of 147,000 more jobs to Canadians in 1980, if we reached the same industrialized level in Canada in machinery that the least of the industrialized nations do, and they run at much higher than that—countries like Japan, Germany, France, the United Kingdom.

We are on the threshold of a major boom in the Canadian machinery industry and a large constraint is going to be the problem of skilled workers, and we think, as we have recommended in our brief, a basic re-thinking of the Canadian educational concept is absolutely essential. We must do what the people in Europe from whom we have been stealing workers have been doing. We must make apprenticeship a recognized part of the educational system of the country and we must make it a popular part of our education system the same way as our high schools of commerce and universities are. If we do not, then we are going to miss a very major opportunity to benefit this country's economy by a very, very substantial margin.

Mr. Orlikow: Well, you recommend a greatly expanded national apprenticeship program. The problem that we seem to have come up against frequently is the question of how do you

[*Traduction*]

M. Orlikow: Je suppose que certaines compagnies qui se sont dotées d'un programme de formation se retrouvent avec des stagiaires qui ne complètent pas le programme ou qui les quittent immédiatement pour une autre compagnie probablement sans programme de formation dès qu'ils ont terminé.

M. Romanow: Oui. A mon avis, c'est l'une des principales raisons qui explique pourquoi les petites compagnies ne mettent pas sur pied de programmes de formation comme elles le devraient. Vous avez tout à fait raison, Monsieur, la réponse au programme de formation est très inférieure à ce que nous avions espéré. Mais nous pensons que la raison est, comme l'a dit M. Mallory, d'une nature très financière. Une grande compagnie entreprend, dans une certaine mesure, de former davantage de personnel qu'une petite, mais elle sait qu'elle perdra certains travailleurs aux mains de la petite entreprise qui offrira au stagiaire 25 cents ou 30 cents de l'heure de plus pour l'avoir. Elle ne peut réellement rien faire pour le retenir.

A l'heure actuelle, le principal problème qui nous préoccupe réellement, comme nous l'avons mentionné dans notre mémoire, est le fait que nous, dans l'industrie des machines, avons, comme l'un de nos membres nous l'a dit il y a peu de temps, réussi à échapper à la récession. Les membres de notre industrie sont en plein essor. A l'heure actuelle, ils ont presque atteint leur capacité maximale. Ils ont des commandes en souffrance. Ils font des affaires, tant sur le plan des exportations qu'à l'échelle nationale, comme ils n'en ont pas fait depuis bien des années. Et la situation va aller en s'améliorant si la liste des projets canadiens de plusieurs milliards de dollars du groupe de travail à cet effet se matérialise. Habituellement, environ 15 à 20 p. 100 de ces sommes vont en équipement. Le Canada est l'un des pays les moins autosuffisants au monde en matière d'approvisionnement en machines. En fait, nous ne pouvons nous dire industrialisés si nous regardons les autres pays qui produisent maintenant 50 p. 100 de leurs machines. Au Canada, si nous étions autosuffisants à 50 p. 100 dans ce domaine, nous offririons alors—nous avons fait le calcul—un total de 147,000 emplois de plus aux Canadiens en 1980, si nous atteignions le même niveau d'industrialisation en matière de fabrication de machines que la moindre des nations industrialisées, et elles produisent beaucoup plus que ça—des pays comme le Japon, l'Allemagne, la France, le Royaume-Uni.

Les manufacturiers canadiens de machines sont au seuil d'une prospérité économique majeure et la pénurie de travailleurs qualifiés constituera une contrainte importante. Nous sommes d'avis, comme nous l'avons recommandé dans notre mémoire, qu'il est absolument essentiel de repenser le concept de l'enseignement canadien. Nous devons faire ce qu'ont fait les compagnies européennes auxquelles nous avons volé des travailleurs. Nous devons incorporer l'apprentissage au système d'enseignement canadien et le rendre populaire, de la même façon que les écoles secondaires, les écoles commerciales et les universités. Si nous ne le faisons pas, nous raterons alors une occasion très importante de faire profiter l'économie de ce pays d'une marge très très substantielle.

M. Orlikow: Vous recommandez un programme national d'apprentissage très élargi. Le problème que nous semblons avoir très souvent rencontré réside dans la façon de l'organiser

[*Text*]

organize it, who pays for it. The one practical proposal we have had made to us—and I am sure you know there have been objections to it by a number of organizations—was the proposal made by the Canadian Labour Congress. It was that we should follow the European system of a grant-levy system; in other words, employers, probably all employers with more than a certain number of employees, would pay a levy, a tax, to the government, and then those employers who were prepared to involve themselves in a training program could draw to cover the cost or a substantial part of the cost from the fund which was collected by the government from all employers. I am wondering whether or not you have looked at that. If you have, what you think of it? If you do not like it, what alternatives could you suggest?

• 2040

Mr. Romanow: We do not favour a joint funding system by the industry. First, a good part of that funding is lost in the bureaucratic management thereof; collecting by a tax and redistributing it, we think, is not the way to do it. Another aspect is that a tax, once levied, stays, and whether or not in the next five or seven years we get a surplus of trained people—hoepfully if we manage this thing, we should not—the tax stays. Third, you are levying a tax, a burden primarily on the small company who is struggling along probably at an even keel of profitability to pay for training of the large companies who will probably be expanding although the company itself has no prospect of expansion, or even a company in decline which is facing cash problems and approaching bankruptcy, say, they are taxed to support the training for successful companies. But beyond that, we have stated that the main reason we believe the existing $4,000 to $6,000 subsidy provided now by the government is such a small portion that it is not effective, that those that have adopted it are getting away from joint funding, that it should be made a part of the country's educational system from which the whole country benefits and not only the industry that employs the people. Why is it different for a bank who employs an accountant or any of the other primarily service industries who basically get their trained people from public systems? Why should the machinery industry have to bear, at this time, about 85 per cent of the cost of training its own general work force? In countries like Austria, Switzerland and Germany where approximately half, between 45 to 50 per cent, of the youth between 15 to 19 years of age are in apprenticeship programs as a regular part of their education system even though it is conducted 80 per cent in the work place. Obviously successful, self-sufficient, self-reliant educational systems provide the country with a work force, of course because that industry is so dependent on manufacturing as opposed to a Canadian basically resource-dependent economy. I think, we can take a lesson from those countries and institute a system which nevertheless should be more equitably distributed, whether it is through tax alleviation or whatever, between industry and government, and in some countries even labour, than the Canadian system is at this time.

[*Translation*]

et de trouver les fonds. La seule proposition pratique qui nous ait été faite et je suis sûr que vous savez qu'un certain nombre d'organismes s'y sont opposés était celle du Congrès du travail du Canada. Il proposait que nous respections le système européen de subvention-contribution; en d'autres termes, les employeurs, probablement tous les employeurs ayant plus d'un certain nombre d'employés, verseraient une contribution, une taxe au gouvernement, et les employeurs intéressés à participer à un programme de formation pourraient toucher un montant couvrant les frais ou une bonne partie des frais du fonds qui a été recueilli par le gouvernement de tous les employeurs. Je me demande si vous avez examiné cette question. Dans l'affirmative, qu'en pensez-vous? Si vous ne l'aimez pas, quelle autre possibilité verriez-vous?

M. Romanow: Nous ne sommes pas en faveur d'un système conjoint de financement par l'industrie. Premièrement, une bonne partie de ces fonds se perd dans la gestion bureaucratique; nous croyons que de recueillir de l'argent par une taxe et de le redistribuer n'est pas la façon de le faire. Un autre aspect est qu'une taxe, une fois prélevée, devient permanente et que même si nous nous retrouvons dans cinq ou sept ans avec un surplus de travailleurs spécialisés—Dieu merci si nous sommes chargés de la gestion, cela n'arriverait pas—la taxe sera toujours là. Troisièmement, vous prélevez une taxe, un fardeau touchant essentiellement à la petite compagnie qui subsiste probablement au seuil de la rentabilité pour payer les programmes de formation des grandes compagnies qui prendront probablement de l'expansion, même si elles n'ont aucun projet en ce sens, et même une compagnie dont les affaires sont en baisse et qui fait face à des problèmes financiers et est près de la faillite sera taxée pour supporter les programmes de formation des compagnies prospères. Mais en plus de cela, nous avons constaté que l'actuelle subvention gouvernementale de $4,000 à $6,000 est une portion si infime qu'elle est inefficace, que les compagnies ayant mis sur peid un tel programme ne soustraient au financement conjoint et que cette formation devrait faire partie intégrante du système d'enseignement du pays, permettant ainsi à l'ensemble de la population, et non pas uniquement à l'industrie employeuse, d'en bénéficier. Pourquoi est-ce différent pour une banque qui emploie un comptable ou pour tout autre industrie de service qui recrute essentiellement un personnel qualifié dans le système public? Pourquoi l'industrie des machines devrait-elle assumer 85 pour cent des coûts de formation de l'ensemble de ces effectifs? Dans des pays comme l'Autriche, la Suisse et l'Allemagne, près de la moitié, soit de 45 à 50 pour cent, des jeunes de 15 à 19 ans suivent des programmes d'apprentissage dans le cadre du système d'enseignement régulier, même si ces programmes se déroulent à 80 pour cent en cours d'emploi. De toute évidence, les systèmes d'enseignement féconds, indépendants et autosuffisants dotent un pays de travailleurs, cette industrie dépendant naturellement de la fabrication par opposition à une économie canadienne dépendant fondamentalement des ressources. Je crois que nous pouvons tirer une leçon de l'expérience de ces pays et mettre sur pied un système qui, néanmoins, serait plus équitablement réparti, que ce soit grâce à

[*Texte*]

Mr. Orlikow: But, I am suggesting that this system not be applied just to the machine industry but virtually to every industry including the service industry. I see no reason why it should not be a tax payable by all employers as part of the cost of doing business which would be recovered in two ways; first, by having a better trained work force and, second, by the fact that those who do not train would pay in but would not get anything back. It would be an inducement to more companies, or to virtually all companies, to be involved in the training of the people they need and people they have.

Mr. Romanow: I then deduce from this, sir, that yu are really saying that our schools of commerce, our universities, our community colleges should also be then industry supported by the industries to which they feed graduates.

Mr. Orlikow: If the best way to train people is by training them at least partly on the job, yes, I would accept that.

Mr. Mallory: I might comment on that. We use a tremendous amount of engineers which we get out of universities. When we get an engineer out of university, although he may have a degree as I have, I can tell you that for a period of about five years he goes into training like I did at that point in time, and in terms of true value there is a tremendous amount of traning left to do. It is the same way with the junior accountant, for example. You can bring a commerce gradnate into the industry but he still is not prepared yet to function, there is a lot of training required for those individuals. The banks do the same thing, we all do. How you draw the line, is, I guess, the question mark.

• 2045

Mr. Orlikow: I am not sure that the best way is to have . . .

The Chairman: Gentlemen, we are running out of time. I just have a few very pointed questins, and I wll ask you, since we are running out of time, to try and answer them in a very pointed way.

Mr. McDermid: Give you pointed answers.

The Chairman: Right. I would like to know what percentage of the total number of establishments in your industry participated in the survey. Did all of them participate? Did you ask them all to participate? Or, did you have a random selection?

Mr. Romanow: It was a selection. We certainly went outside the association because, as Mr. Mallory has indicated, roughly 68 per cent of the industry is in our association. It was a sample selecion. As I indicated earlier, we went through 160 companies in our cross sampling and we had sufficiently full responses from 137 to use them in our report.

[*Traduction*]

des allègements fiscaux ou autres, entre l'industrie et le gouvernement et, même comme dans certains pays, entre les travailleurs, que le système canadien ne l'est actuellement.

M. Orlikow: Mais je propose que ce système ne soit pas uniquement appliqué à l'industrie des maines mais pratiquement à chaque industrie, y compris l'industrie des servies. Je ne vois pas de raison pour qu'il n'y ait pas une taxe d'affaires payable par tous les employeurs, laquelle serait récupérée de deux façons: premièrement en ayant une main-d'œuvre mieux formée et, deuxièmement, par le fait que ceux qui ne dispensent pas une formation la paieraient mais n'obtiendraient rien en retour. On encouragerait ainsi davantage de compagnies, sinon pratiquement toutes, à s'occuper de la formation du personnel dont elles ont besoin et de celui qu'elles ont à leur service.

M. Romanow: Si j'ai bien compris, Monsieur, vous dites en réalité que nos écoles commerciales, nos universités et nos collèges communautaires devraient être aidés financièrement par les industries auxquelles ils fournissent des diplômés.

M. Orlikow: Si la meilleure façon de former du personnel est de leur offrir une formatin partielle en cours d'emploi, oui je suis d'accord.

M. Mallory: Je pourrais faire quelques commentaires à ce sujet. Nous avons recours à un très grand nombre d'ingénieurs finissants. Lorsque nous engagons un ingénieur frais émoulu de l'université, je peux vous dire que, même s'il a un diplôme, il devra subir une formation pour une période d'environ cinq ans, tout comme j'ai dû le faire à la même époque, et, en valeur réelle, je peux ajouter qu'il reste beaucoup de formatin à faire. C'est la même chose pour un aide-comptable, par exemple. Vous pouvez engager un diplômé en commerce dans l'industrie, mais il n'est pas encore prêt à donner un rendement satisfaisant, ayant encore beaucoup à apprendre. Les banques font la même chose, nous le faisons tous. Je crois que la question est de savoir où s'arrêter.

M. Orlikow: Je ne suis pas certain que le meilleur moyen est d'avoir . . .

Le président: Messieurs, la séance tire à sa fin. Je n'ai plus que quelques questions supplémentaires très précises à poser et je vous demanderais d'essayer d'y répondre d'une façon tout aussi précise, puisque le temps s'écoule.

M. McDermid: De vous donner des réponses très précises.

Le président: C'est ça. J'aimerais connaître quel pourcentage des établissements de votre industrie a participé à l'enquête? Y ont-ils tous participé? Leur avez-vous demandé à tous de participer? Ou avez-vous fait un choix au hasard?

M. Romanow: Nous avons procédé par choix. Nous nous sommes, bien sûr, adressés à des membres ne faisant pas aprtie de l'association car, comme M. Mallory l'a souligné, seulement 68 p. 100 de l'industrie en fait partie. Nous avons choisi l'échantillon. Comme je l'ai mentinné auparavant, nous nous sommes adressés à 160 compagnies lors de notre échantillonnage au hasard et nous avons obtenu suffisamment de réponses

[*Text*]

Mr. Mallory: I might just add one comment. The Machinery Branch also worked with us in establishing the list of people we surveyed.

The Chairman: Of Industry, Trade and Commerce?

Mr. Mallory: Yes.

The Chairman: What percentage of response does that represent—the 137 firms—what percentage responded?

Mr. Romanow: One hundred and thirty-seven companies responded fully, answered the questionnaire.

Mr. Mallory: Out of 160.

The Chairman: Okay. In your brief, you said that when you asked people what percentage should be paid for by the government and what percentage by industry, in this system that you proposed, there was no consensus. It ranged from a low, I think, almost of 28 per cent up to 80 per cent. If we were to adopt your suggestion, how do you think we should go about deciding upon an equitable split between industry and government through further discussions, negotiation?

Mr. Mallory: I feel that that is exactly what would have to take place in our case, there would have to take place some further discussions, yes.

The Chairman: Are there any barriers to women's entering the trades that you are concerned with, and are you getting more women into the trades?

Mr. Romanow: There are no barriers whatever, sir. Rose the riveter, during the war, did as good a job as her husband did before he marched off to Europe.

The Chairman: I keep giving that as an example of these things—Rosie the riverter.

Mr. Romanow: Certainly there are none. I happened to have the privilege of chairing a Strategic Study Institute Panel on the same subject, employment in the eighties, in Toronto, and indeed we found that in some of the areas where men were reluctant to go in the forest industries, for example, and in the maintenance side of the machine shops, and so on, in some of the remote mining areas, women were filling in the jobs and doing them very adequately. Certainly there is no barrier whatever.

Mr. Mallory: I might add that, last January, of the 10 we selected there were no women, unfortunately, but we did not have any among the 350-odd applicants we had either, that would not have been a criterion at all, as far as the selection was concerned.

The Chairman: I do not want to go into a long discussion today. We have had long discussions with certain women's groups, and other groups, who feel that perhaps the advertising, the publicity, the counselling with respect to these types of trades has not been sufficient, as far as women are concerned. Women just do not seem to think of them, because they are non-traditional trades.

Mr. Mallory: That is very possible.

[*Translation*]

complètes—137 d'entre elles ont répondu—pour les utiliser dans notre rapport.

M. Mallory: J'aimerais ajouter un commentaires. La Direction de la machinerie a également collaboré avec nous à l'établissement de la liste des personnes interrogées.

Le président: Du ministère de l'Industrie et du Commerce?

M. Mallory: Oui.

Le président: Quel pourcentage de réponses cela représente-t-il—les 137 firmes—quel pourcentage a répondu?

M. Romanow: Cent trente-sept compagnies ont répondu de façon complète au questionnaire.

M. Mallory: Sur les 160.

Le président: D'accord. Dans votre mémoire, vous dites qu'il n'y a pas eu unanimité lorsque vous avez demandé aux personnes quel pourcentage devait être payé par le gouvernement et par l'industrie à l'extérieur du système que vous proposez. Les pourcentages variaient, je crois, d'un minimum de presque 28 p. 100 à un maximum de 80 p. 100. Si nous devions accepter votre suggestion, comment, à votre avis, devrions-nous mener les discussions et les négociations pour arriver à décider d'un partage équitable entre l'industrie et le gouvernement?

M. Mallory: J'estime que c'est exactement la façon de procéder dans notre cas, il devrait y avoir d'autres entretiens, oui.

Le président: Y a-t-il des obstacles à l'entrée des femmes dans les métiers qui vous intéressent et en engagez-vous?

M. Romanow: Il n'y a aucun obstacle que ce soit, Monsieur. Rosie, la riveuse pendant la guerre, a fait du tout aussi bon travail que son marie avant qu'il ne s'embarque pour l'Europe.

Le président: Je donne toujours Rosie la rieuse en exemple . . .

M. Romanow: Il n'y a certainement aucun obstacle. J'ai eu le privilège de présider une étude stratégique d'un comité de l'institut à ce sujet, sur les perspectives d'emploi des années 1980 à Toronto, et nous avons constaté que les femmes acceptaient des emplois et les faisaient très bien dans certains domaines où les hommes étaient peu disposés à se diriger, comme l'industrie forestière et l'entretien des ateliers d'usinage, dans des régions minières éloignées. Il n'existe certainement pas d'obstacle de quelque nature que ce soit.

M. Mallory: Je pourrais ajouter qu'en janvier dernier, il n'y avait malheureusement aucune famme parmi les 10 candidats choisis, mais qu'aucun des 350 postulants n'était de sexe féminin, ce qui n'aurait de toute façon pas constitué un critère de sélection.

Le président: Je ne veux pas m'engager dans une longue discussion aujourd'hui. Nous avons eu de longs entretiens avec certains groupes de femmes et d'autres groupes qui sont d'avis que la publicité et les services d'orientation à l'égard de ces genres de métiers n'ont pas été adéquats en ce qui concerne les femmes. Elles ne semblent tout simplement pas y penser, car ce ne sont pas des métiers traditionnels.

M. Mallory: C'est fort possible.

[*Texte*]

The Chairman: But, what you are saying is that when they go into it they do just a good a job?

Mr. Mallory: Yes, no question.

• 2050

The Chairman: It seems to me that your suggestion tonight is a new one for us. So far, to solve the problem, we have had four basic types of solutions. The Chamber of Commerce was here, the national Chamber of Commerce last week. They felt that training was basically a cost of doing business and that the people they represented could sooner or later take that over themselves. That is one solution. Another solution is the levy-grant system that was proposed by the Labour Congress and even some business groups. The third solution was a partial busidy program such as you have now in Ontario and Quebec. Your suggestion that the state, the government, the provinces bear the cost of training blue-collar skilled workers in the same way that they bear the cost of training dentists, engineers, et cetera, is a new solution for us, and it goes almost in the opposite direction of the chamber of commerce. I just wondered whether your people are members of the chamber of commerce or the Canadian Manufacturers' Association.

Mr. Mallory: Yes.

The Chairman: Your suggestion has not come to us from either the CMA or the chamber of commerce. Are you members?

Mr. Mallory: Yes, I am.

Mr. Romanow: Well, the individual companies can or cannot be and some are and some are not members of other associations, such as the CMA and the chamber. The views that we have, we have worked out within our association. Perhaps it is because the CMA, which has several thousands of members and anyone who virtually packages an item, peanuts, to who makes nuclear reactors, is a member of the CMA. Our focus is rather more on the metalworking industries such as aircraft, such as shipbuilding, such as auto parts, machinery and components. We believe that up to now the educational system in Canada has rather discriminated against the metalworking industry.

The main thing is, if we are going to be competitive in our own domestic market against importers, and in export markets against our foreign competitors, we have to have somewhat the same educational system cost considerations that they have as part of their ultimate product costs.

The Chairman: Thank you very much, Mr. Romanow and Mr. Mallory, for a very interesting brief. We are very pleased to have the briefs from business associations, highly technical business associations, because when we were on the road travelling we did not get as many of these as we would have liked; therefore we are pleased to have yours.

[*Traduction*]

Le président: Mais vous dite finalement que lorsqu'elles apprennent un métier, elles le font bien?

M. Mallory: Oui, sans aucun doute.

Le président: Il me semble que votre suggestion de ce soir est tout à fait nouvelle pour nous. Jusqu'ici, on nous a présenté quatre types fondamentaux de solutions pour résoudre le problème. La Chambre de commerce est venue ici la semaine dernière, la Chambre nationale de commerce. Elle était d'avis que la formation était un coût afférent au commerce et que les personnes qu'elle représentait finiraient par le comprendre. C'est une solution. Une autre solution est le système de contribution-subvention qui a été proposé par le Congrès du travail et même par certains groupes d'hommes d'affaires. La troisième solution est un programme de subventions partielles, comme celui qui existe actuellement en Ontario et au Québec. Votre suggestion que l'État, le gouvernement, les provinces assument les coûts de formation de cols-bleus spécialisés de la même façon qu'ils assument les coûts de formation des dentistes, des ingénieurs, etc. est une solution nouvelle pour nous et s'oppose presque totalement à la proposition de la Chambre de commerce. Je me demandais simplement si vos membres faisaient partie de la Chambre de commerce ou de l'Association des manufacturiers canadiens.

M. Mallory: Oui.

Le président: Ni l'AMC, ni la Chambre de commerce ne nous ont présenté votre suggestion. En faites-vous partie?

M. Mallory: Oui, j'en fais partie.

M. Romanow: Eh bien, les différentes compagnies sont libres de faire partie d'autres associations comme l'AMC et la Chambre de commerce et certaines en sont membres et d'autres pas. Les opinions que nous émettons ont été établies au sein de notre association. C'est peut-être parce que l'AMC, qui compte plusieurs milliers de membres, regroupe virtuellement quiconque emballe un article—des arachides aux réacteurs nucléaires. Nous nous attachons plutôt aux industries métallurgiques, comme l'avionnerie, la construction de navires, les pièces d'automobile, la machinerie et ses éléments constituants. Nous croyons que, jusqu'ici, le système d'enseignement canadien a été plutôt discriminatoire envers l'industrie métallurgique.

Pour entrer en concurrence sur notre propre marché national avec les exportateurs et sur les marchés d'exportation contre nos concurrents étrangers, il est essentiel de tenir compte d'une façon similaire des coûts de formation, dans le système d'enseignement, tout comme certains pays le font dans le prix final d'un produit.

Le président: Merci beaucoup, monsieur Romanow et monsieur Mallory, pour votre mémoire très intéressant. Nous sommes très heureux d'avoir eu les mémoires d'associations commerciales, d'associations commerciales hautement techniques, car lors de notre tournée, nous n'avons pas reçu autant d'exposés que nous l'aurions aimé; nous sommes donc très heureux d'avoir les vôtres.

[*Text*]

I might say, as we have said to other witnesses, if you wish to add any material to the comments you have already made, you merely have to telephone the executive director or the clerk or send it along by letter. We would be pleased to have it.

Mr. Mallory: Very good; thank you.

The Chairman: Thank you very much.

Mr. Romanow: Thank you, sir, and members of the task force, for the opportunity to appear and speak to you, to present our case. We are most grateful for it. The reciprocal also holds true; if there are any other questions, we would be most pleased to reply or do research or survey to reply.

Incidentally, we believe that surveys should be updated about every two years. It is a three-year lead time, but every two years we should know three years in advance what the requirements are going to be so that, again, we do not get into a nurses' or teachers' situation in Canada.

The Chairman: Teachers are next.

I might say one thing I am interested in personally would be—and maybe some other members, if we have the time—is to visit the apprentice training school.

Mr. Mallory: Cambridge school.

The Chairman: We may approach you to see it, because John McDermid and I and some others found it very interesting in Saint John, New Brunswick, to visit the dry-dock there and see the way they were conducting their work. That was in addition to these hearings. It is very interesting to see the actual on-hands training.

Mr. Mallory: Have you, by any chance, seen this magazine, *Industrial Management*?

The Chairman: Yes, I get it from time to time. I do not think I have seen that issue.

Mr. Mallory: Okay, I will leave this one with you. This particular article is on our training program in Cambridge.

The Chairman: I see. Is that this month's issue?

Mr. Mallory: This is the November issue, yes.

Mr. Romanow: It is now Mr. Mallory's calling card.

Mr. Mallory: Yes, it is an interview with myself and it tells about our training school. But you can have this and I would be quite willing to meet you and then take you through the entire training school and the program with our people at Cambridge, if you would like.

The Chairman: Yes. Mr. Bellemare, if you could take that, maybe we could photostat the article for the members of the committee.

Thank you very much.

Mr. Romanow: Thank you very much.

[*Translation*]

J'ajouterais, comme nous l'avons déjà dit aux autres témoins, que si vous désirez ajouter tout autre document aux commentaires que vous avez déjà formulés, vous n'avez qu'à téléphoner au directeur exécutif ou au commis ou à nous l'envoyer par courrier. Nous serons heureux de les avoir.

M. Mallory: Très bien, merci.

Le président: Merci beaucoup.

M. Romanow: Je vous remercie, Monsieur, de même que les membres du groupe de travail pour nous avoir donné l'occasion de comparaître devant vous et de nous faire entendre pour présenter notre cas. Nous vous en sommes très reconnaissants. La réciproque vaut également; si vous avez d'autres questions à poser, nous serons très heureux d'y répondre ou de faire des recherches ou une étude pour y répondre.

Entre parenthèses, nous croyons que les relevés devraient être mis à jour tous les deux ans. Le délai d'exécution est de trois ans, mais, tous les deux ans, nous devrions connaître trois ans à l'avance qu'elles seront les exigences, de sorte que nous ne nous retrouverons pas dans la même situation que les infirmières ou les professeurs au Canada.

Le président: Les professeurs sont les suivants.

J'aimerais ajouter que je suis personnellement intéressé—et peut-être certains membres le seront également si nous avons le temps—à visiter l'école d'apprentissage.

M. Mallory: L'école de Cambridge.

Le président: Nous vous contacterons probablement pour la visiter, car John McDermid, moi-même et certains autres ont trouvé très intéressente la visite du bassin de radoub à Saint-Jean, Nouveau-Brunswick, et la façon dont les travaux y étaient effectués. Cette visite a été faite en plus des audiences. Il est très intéressant de voir les programmes de formation actuellement en cours.

M. Mallory: Avez-vous par hasard vu cette revue, *Industrial Management*?

Le président: Oui, je la reçois de temps en temps. Je ne crois pas avoir vu ce numéro.

M. Mallory: D'accord, je vais vous le laisser. Cet article particulier concerne notre programme de formation à Cambridge.

Le président: Je vois. Est-ce le numéro de ce mois-ci?

M. Mallory: Oui, c'est le numéro de novembre.

M. Romanow: C'est maintenant la carte de visite de M. Mallory.

M. Mallory: Oui, j'ai été interviewé durant l'entrevue et je parle de notre école de formation. Mais vous pouvez le garder et je serais très heureux de vous rencontrer et de vous faire visiter toute l'école de formation et de vous expliquer en détail le programme avec le personnel de Cambridge, si vous le désirez.

Le président: Oui. M. Bellemare, pouvez-vous le garder et faire photocopier l'article sur les membres du comité.

Merci beaucoup.

M. Romanow: Merci beaucoup.

[*Texte*]

Mr. Mallory: Thank you, gentlemen.

The Chairman: I would now like to call on the Canadian Teachers' Federation, Mr. Paschal Chisholm, the President; Mr. Norman Goble, the Secretary-General. If you have anyone else here they are welcome as well. We have received your brief, and it is a brief brief; consequently, if you would like to read it you can, as I see it is only two and a half pages.

You may proceed.

Mr. Paschal Chisholm (President, Canadian Teachers' Federation): Mr. Chairman, members of the task force, I want initially to thank you for the opportunity to appear before this task force. The Canadian Teachers' Federation represents, through its member organizations, over 220,000 teachers in Canada's ten provinces and two territories. We were led to consider the topic that your task force is studying by three factors. Teachers are very much aware of the striking impact of youth unemployment upon students and the shadow that it casts over our students, who view with dismay their future prospects in the adult world. Schools and teachers also see evidence of the impact of unemployment upon the parents of our students. They see the evidence of the harmful effects upon families where there is a marked mismatch between jobs and people. Teachers, as citizens in Canada, also compete in the job market, and while we are not here to deal with the problems faced by teachers specifically in the job market, it does heighten our awareness of problems faced by citizens as they do enter into the job market. So we are concerned about the preparation that is necessary in order to become a teacher as well as to become a member of other occupations in society.

Consequently, we have outlined for you six recommendations which we hope you would give consideration to.

Recommendation No. 1 is that a sustained effort be made by the federal government to direct public attention to the level of youth unemployment in Canada, and that this effort include (a) the compilation and publication of reports documenting local and regionl variations, and the correlation of unemployment levels with the level of schooling, sex and other identifiable factors; and (b) studies of the employment and training policies of business and industry in the regions most severely affected.

Recommendation No. 2 is that the federal government undertake studies, in collaboration with provincial governments and in consultation with representatives of management, labour and education, with a view to identifying and describing the basic skills and knowledge needed by those entering a labour market dominated by emerging technologies.

Recommendation No. 3 is that special attention be given by the federal government, in collaboration with provincial governments and representatives of management, labour and edu-

[*Traduction*]

M. Mallory: Merci, Messieurs.

Le président: J'aimerais maintenant appeler le président de la Fédération canadienne des enseignants; M. Paschal Chisholm et son secrétaire général, M. Norman Goble. Toute personne qui vous accompagne est également la bienvenue. Nous avons reçu votre mémoire et il est bref: il ne fait que deux pages et demie. Donc, si vous voulez le lire, nous vous y autorisons.

Allez-y.

M. Paschal Chisholm (président de la Fédération canadienne des enseignants): Monsieur le président et messieurs les membres du groupe de travail, permettez-moi d'abord de vous remercier pour cette occasion qui m'est offerte de vous adresser la parole. La Fédération canadienne des enseignants représente, par l'entremise de ses organisations membres, environ 220,000 enseignants répartis dans les dix provinces et ces deux territoires du Canada. Trois raisons nous ont amenés à considérer le sujet que votre groupe de travail est en train d'étudier. Les enseignants sont tout à fait conscients des effets déplorables que le chômage des jeunes peut avoir sur les étudiants qui craignent, eux aussi, d'en être victimes et entrevoient avec effarement leur avenir dans le monde adulte. Les enseignants sont également à même de constater les méfaits du chômage parmi les parents de leurs élèves. Ils ont la preuve de ses conséquences néfastes sur la famille, dans les milieux où règne un déséquilibre prononcé entre l'emploi et la population active. En tant que citoyens du Canada, les enseignants sont eux aussi dans la course aux emplois et, bien que nous ne soyons pas ici pour discuter des problèmes qui les touchent personnellement en matière d'emploi, cette situation leur permet de comprendre davantage les difficultés auxquelles se heurtent leurs concitoyens qui doivent entrer sur le marché du travail. C'est pourquoi nous nous préoccupons de la préparation nécessaire pour devenir un enseignant ou un membre des autres professions qui existent dans la société.

Nous allons donc vous signaler six recommandations auxquelles vous accorderez, nous l'espérons, toute l'attention qu'elles méritent.

Première recommandation—Le gouvernement fédéral doit veiller de façon constante à attirer l'attention du public sur le niveau de chômage des jeunes au Canada et faire porter ses efforts sur: a) la compilation et la publication de rapports sur les fluctuations du chômage local et régional, et sur la corrélation entre les niveaux de chômage et de scolarité, le sexe et d'autres facteurs reconnus; *b*) l'étude des politiques d'emploi et de formation dans le monde des affaires et de l'industrie des régions le plus sérieusement atteintes.

Deuxième recommandation—Le gouvernement fédéral doit, en collaboration avec les gouvernements provinciaux et de conserve avec les représentants des cadres, des ouvriers et des enseignants, entreprendre des études pour déterminer et définir les aptitudes et les connaissances nécessaires à ceux qui arrivent sur un marché du travail où les techniques nouvelles occupent une place de plus en plus importante.

Troisième recommandation—Le gouvernement fédéral doit, en collaboration avec les gouvernements provinciaux et les représentants des cadres, des ouvriers et des enseignants,

[*Text*]

cation, to the need to compile up-to-date information on the career choices open to young Canadians, and on the nature of the training and educational credentials required. This would be especially valuable to teachers in their career counselling task, which is an over-all part of a teacher's function within the school, particularly at the secondary level.

Recommendation No. 4 is that information on career choices and prerequisite training and educational credentials be banked and indexed in such a manner as to be readily retrievable through electronic information systems such as Telidon.

Recommendation No. 5 is that consultation take place among representatives of appropriate federal government departments, provincial ministries, departments of education and the teaching profession to determine the best means of making information available to career counsellors in schools.

And lastly, recommendation No. 6 is that Canada Employment Centres be directed to consult with local school authorities and teachers with a view to establishing the closest possible liaison with schools in their neighbourhood.

• 2100

In the preparation of this particular very short presentation, our secretary-general did some additional background research and has some additional comments to share with you that may be of some use to the deliberations of your commission.

Mr. Norman Goble (Secretary-General, Canadian Teachers' Federation): If I may, Mr. Chairman, I have always believed that the essence of a brief is brevity, but I was a teacher for several years before I became an office boy and you know how much a teacher can make of one line of poetry.

An hon. Member: I know; I married one.

The Chairman: A poet or a teacher?

Mr. Goble: I am not suggesting that our brief . . .

The Chairman: I want to get that on the record.

Mr. Goble: I do not suggest that our brief is poetry unless it comes under the heading of blank verse but it is, of course, charged with wisdom and beauty and the other attributes of great literature.

Mr. Chairman, we want, I think, to ask your task force to look with particular concern and sympathy at the problems of young people leaving school and going into employment. The problem that is there at present facing young people is abundantly documented by Statistics Canada and various other agencies. As one goes from one indicator to another, the picture goes from bad to worse. If one looks at the preliminary unemployment statistics for July 1980, for example, one notes that almost 35 per cent of those receiving regular benefits were under 25.

If you look beyond eligibility for unemployment insurance and look at the figures for unemployment as defined by Statistics Canada, the publication *The Labour Force* for September 1980 shows an unadjusted total of 765,000 unem-

[*Translation*]

accorder une attention spéciale à la nécessité de tenir à jour l'information sur le choix des carrières offertes aux jeunes Canadiens, et sur la nature de la formation et des diplômes requis. Il s'agit là d'un point particulièrement important pour les enseignants qui ont pour tâche, entre autres, de faire de l'orientation professionnelle, au niveau secondaire notamment.

Quatrième recommandation—Les renseignements sur le choix d'une carrière, la formation et les diplômes requis doivent être mis en banque et répertoriés de manière à faciliter la recherche documentaire au moyen d'un système d'information électronique comme le Telidon.

Cinquième recommandation—Les représentants des ministères fédéraux et provinciaux appropriés, des ministères de l'éducation et des enseignants doivent se concerter pour établir les meilleurs moyens de rendre l'information accessible à tous les conseillers en orientation professionnelle des établissements scolaires.

Sixième recommandation—Enfin, il faut inciter les centres de main-d'œuvre du Canada à se concerter avec les autorités scolaires et les enseignants locaux pour établir les relations les plus étroites possibles avec les écoles de leur secteur.

Lors de la rédaction de cet exposé vraiment très bref, notre secrétaire général a fait quelques recherches supplémentaires et aimerait vous faire part des résultats, qui pourraient vous être utiles pour vos délibérations.

M. Norman Goble (secrétaire général de la Fédération canadienne des enseignants): Monsieur le président, j'ai toujours pensé que la brièveté est l'une des qualités essentielles d'un exposé, mais j'ai enseigné plusieurs années avant de travailler dans un bureau et vous savez tout ce qu'un professeur peut tirer d'un simple vers.

Une voix: Je sais, j'en ai épousé un.

Le président: Un poète ou un professeur?

M. Goble: Je n'essaie pas de vous dire que notre exposé . . .

Le président: Je voudrais que cela soit enregistré.

M. Goble: Loin de moi l'idée de dire que notre exposé est un poème à moins de le considérer comme des vers libres. Mais il a été mûrement réfléchi et est empreint de la beauté et des autres qualités exigées par la grande littérature.

Monsieur le président, notre intention est, je crois, de prier votre groupe de travail d'étudier avec un soin tout particulier et avec sympathie les problèmes des jeunes qui, une fois leurs études terminées, entrent sur le marché du travail. Ces problèmes qui, à l'heure actuelle, attendent les jeunes sont largement traités par Statistique Canada et différents organismes. Et plus l'on consulte ces sources d'information plus le tableau semble s'assombrir. Par exemple, si l'on étudie les statistiques sur le chômage pour le mois de juillet 1980, on constate qu'environ 35 p. 100 des prestataires avaient moins de 25 ans.

Oublions momentanément la question d'admissibilité aux prestations pour nous arrêter aux chiffres sur le chômage tel que défini par Statistique Canada, nous pouvons voir dans la publication *La population active* de septembre 1980 un total

[*Texte*]

ployed, of whom 354,000 or more than 46 per cent were under 25. The seasonally-adjusted rate for that month was 13.2 per cent for men under 25, 12.5 per cent for women under 25, compared with 4.9 per cent and 6.4 per cent respectively for those over 25. We can see, then, where the burden of unemployment is falling most heavily.

If we look beyond that, though, to the percentage of age groups who are nonparticipating in the labour force, those who are neither employed nor unemployed but nonparticipating, we find a range from a low of 26.8 per cent in Alberta, of the 15 to 24 age group, to a high of 46.5 per cent in Newfoundland.

Now, it would be nice to think that all those young people who are neither employed nor unemployed are happily following courses of study at some full-time institution. I would doubt, Mr. Chairman, that we can believe that 46.5 per cent of the young people in Newfoundland are enroled in Memorial, or whatever other educational institutions there are. I think we see in that a very substantial number of people who have given up, who are not recorded as employed or unemployed because the jobs are not there even to search for, let alone to enjoy.

We are especially concerned with the prospects for our young women leaving school because women, historically, have been the most vulnerable in situations of difficulty in finding jobs. They tend to be the last in and, therefore, the first out. They tend to show up in disproportionate numbers in part-time employment. Teaching, of course, is not typical but it may be of interest that teaching and in the increasingly difficult situation that has attained in the teaching profession, the number of part-time teachers, going from, of course, a small numerical base, increased between 1972 and 1978 by 80 per cent. The number of full-time teachers in that same period increased by 4.5 per cent. Of course, as I say, the numerical base is entirely different.

But I am suggesting a trend to loss of full-time opportunities for women showing up as a relative increase in part-time employment compared to full-time, which makes them that much more vulnerable.

Women traditionally have had lower education qualifications and lower skill training, so I am suggesting that they do need, again, to be considered with a greater degree of concern.

• 2105

We would hope, Mr. Chairman, that this country will show in the 1980's a commitment to the goal of job creation. It has not been characteristic of the past. Industry has tended to look to job elimination as the main route to productivity and profitability. Governments, or at least economic theorists, have tended to see unemployment as a means to attack inflation and other economic problems. We are hoping for a change in orientation, a change in attitudes. Such a change would involve a commitment to very serious federal-provincial consultation, obviously, to overcome jurisdictional barriers to the promotion of job opportunities in services, trades, and cultural and

[*Traduction*]

brut de 765,000 chômeurs dont 354,000, soit plus de 46 p. 100, n'ont pas encore 25 ans. Le taux désaisonnalisé de septembre était de 13.2 p. 100 d'hommes de moins de 25 ans, 12.5 p. 100 de femmes également de moins de 25 ans contre 4.9 p. 100 et 6.4 p. 100 respectivement pour les chômeurs plus âgés. Ces chiffres montrent bien sur qui le fardeau du chômage se fait le plus lourdement sentir.

De plus, en examinant le pourcentage des groupes d'âge qui n'appartiennent pas à la population active, on s'aperçoit que les chiffres vont d'un minimum de 26.8 p. 100 en Alberta pour le groupe des 15-24 ans à un maximum de 46.5 p. 100 à Terre-Neuve.

Nous aimerions croire que cette jeunesse, qui ne fait pas encore partie du monde du travail, poursuit allègrement des études à temps plein dans l'une de nos maisons d'enseignement. Mais je doute fort, monsieur le président, que ces 46.5 p. 100 de jeunes Terre-Neuviens fréquentent le Memorial ou tout établissement scolaire de cette province. Il y a parmi eux, je le crains, une fraction importante de la population qui n'est pas inscrite comme main-d'œuvre employée ou non employée tout simplement parce que les emplois n'existent pas.

Nous nous préoccupons tout particulièrement du manque de possibilités offertes aux jeunes filles qui terminent leurs études, parce que, de tout temps, la femme a été plus vulnérable quand l'accès à l'emploi devenait difficile. Elle est généralement la dernière à être embauchée et la première remerciée. Leur nombre dans des postes à temps partiel a tendance à s'accroître démesurément. Même si la situation des enseignants n'est pas caractéristique, il peut être intéressant de savoir que dans cette période de difficulté croissante, le nombre, faible au départ il est vrai, de professeurs à temps partiel a augmenté de 80 p. 100 de 1972 à 1978, tandis que pendant la même période celui des professeurs à temps plein n'a augmenté que de 4.5 p. 100. Évidemment, comme je le disais auparavant, la base numérique n'est absolument pas la même.

Je mets l'accent sur cette raréfaction des emplois à temps plein pour les femmes pour bien montrer que l'augmentation relative, par comparaison, des emplois à temps partiel les rend beaucoup plus vulnérables.

Traditionnellement, le niveau d'instruction et les qualifications professionnelles de la femme ont toujours été moindres. C'est pourquoi j'insiste, une fois encore, pour affirmer que sa situation doit retenir davantage notre attention.

Nous osons espérer, monsieur le président, que dans les années 1980 notre pays saura faire face à la responsabilité de créer des emplois, ce qui n'a pas du tout été le cas dans le passé. L'industrie a tendance à considérer la suppression des emplois comme la meilleure voie pour parvenir à la productivité et à la rentabilité. Les gouvernements ou tout au moins les économistes voient le chômage comme un moyen de s'attaquer à l'inflation et aux autres problèmes économiques. Mais nous espérons un changement d'orientation et d'attitudes. Ce changement doit entraîner la consultation très sérieuse au niveau fédéral et provincial afin, bien entendu, de surmonter les

[*Text*]

recreational activities, with a view to reducing barriers due to interprovincial mobility.

We hope we can look for industrial development policies and assistance policies in which present and future job opportunities will be treated as major criteria in weighing the question of whether or not to offer assistance and grants. We hope there will be early and effective support from governments especially for the development of secondary and tertiary industry. As long as we depend on the resource industries in Canada, we will not see much increase in employment opportunities.

We hope our young people will be assisted by increased incentives for on-the-job training. We see a difference here between the educational process which equips young people with a general education and the capability to engage in specific job training, on the one hand, and specific job training itself, which cannot be undertaken inside educational institutions. It is a task to be undertaken in the work-place.

Objections seem to come mainly from firms that have not engaged much in the way of job training of employees. Firms that have run programs of on-the-job training seem to be rather happier with the results, or happier with the idea, than firms that have limited experience of it.

We note that the costs of on-the-job training are an investment from which there will be a return in profits. I was interested to hear your previous witnesses discussing the question of levy-grant systems, because we believe there is something at least to be explored and studied there in the British, German, and French systems of financing on-the-job training.

We note particularly the advantages that would be offered by systematic programs of paid educational leave. We made a submission to the commission which was studying that question.

We would hope there would be a special effort to promote employment opportunities at low and intermediate skill levels. Noting the commendable initiative the government has taken in establishing the national job bank, we have to observe that that tends to increase the opportunities of those who have the least problem, the skilled workers. There is a need to think about the kind of jobs which can be built into industrial development for those who are not going to be capable of acquiring high-skill training or have not had the opportunities for high-skill training, but we would certainly hope that low-skill jobs would not be created by the use of technology to downgrade the skill requirements of jobs. That has been something of a problem already in industry.

I would like to underline, Mr. Chairman, our point in the brief about the need for information. We need information to be compiled and effectively disseminated about such things as the nature of the educational base that young people are going

[*Translation*]

obstacles d'ordre juridictionnel qui nuisent au développement des possiblités d'emploi dans les services, les professions, les activités culturelles et récréatives, et de lever ces barrières en facilitant la mobilité interprovinciale.

Nous espérons l'établissement de politiques de développement industriel et d'aide qui auront les possibilités d'emploi actuelles et futures comme principal critère pour décider s'il convient ou non d'offrir de l'aide ou des subventions. Nous souhaitons le soutien rapide et efficace de la part des gouvernements, notamment dans l'industrie secondaire et tertiaire. Aussi longtemps que nous dépendrons des industries de ressources au Canada, l'accroissement des possibilités d'emploi ne sera guère sensible.

Nous espérons que nous jeunes seront de plus en plus encouragés à bénéficier de formation en cours d'emploi. Nous voyons ici une différence entre, d'une part, le système d'éducation qui donne aux jeunes une instruction générale et l'accès à une formation dans un emploi déterminé et, d'autre part, la formation même pour un emploi déterminé qui ne peut être faite dans les maisons d'éducation. C'est vraiment une tâche qui doit être entreprise en cours d'emploi.

Les objections semblent venir surtout des entreprises qui n'ont pas tellement pratiqué la formation en cours d'emploi de leur personnel. Les entreprises qui ont eu recours aux programmes de formation en cours d'emploi semblent beaucoup plus satisfaites des résultats ou de cette idée que les autres qui n'ont guère d'expérience en ce domaine.

Il convient de signaler que les frais de formation en cours d'emploi représentent un investissement profitable. J'ai été très intéressé d'entendre les témoignagnes précédents sur la question des systèmes de subvention/contribution, parce que je crois que les systèmes britanniques, allemands et français pour financer la formation en cours d'emploi ont tout avantage à être explorés et étudiés.

Nous faisons remarquer plus particulièrement les avantages offerts par les programmes systèmatiques de congé d'études payé. Nous avons présenté une requête dans ce sens à la commission chargée d'étudier cette question.

Nous souhaitons qu'un effort spécial soit accompli pour multiplier les possibilités d'emploi des candidats dont le niveau de qualification est bas et moyen. Bien que l'initiative du gouvernement pour établir la banque nationale des emplois soit louable, nous devons faire remarquer que celle-ci a plutôt tendance à accroître les chances de ceux qui éprouvent déjà le moins de difficultés à trouver un emploi, c'est-à-dire les ouvriers qualifiés. Il importe de prévoir le genre d'emplois qui pourraient être créés dans le cadre du développement industriel pour ceux qui ne peuvent pas atteindre un niveau hautement qualifié, mais nous osons croire que l'avènement de la technologie ne donnera pas naissance à des emplois requérant peu de qualifications de manière à abaisser le niveau des qualifications requises. Ce problème s'est déjà manifesté dans l'industrie.

Je tiens, monsieur le président, à souligner dans cet exposé notre besoin d'information. Les renseignements qui nous sont indispensables pour les communiquer à notre tour concernent la formation de base que doivent avoir les jeunes pour occuper

[*Texte*]

to need to make an effective entry into occupations related to high technology, since Canada's future obviously is in the development of high-technology secondary and tertiary industry; also information about opportunities for low and intermediate-skill jobs in future-oriented industries.

• 2110

We would plead that a generous attitude be taken towards the question of support for local initiatives, because we believe that local agencies and communities are most likely to find innovative ideas for the employment of young people, women, native peoples, the handicapped and other groups that have a particularly hard row to hoe in our society.

The Chairman: Thank you. I will call on David Orlikow first, but I would like to remind the task force that several of us are going to a manpower conference in Toronto tomorrow, and we have to leave on the 10:50 airplane; therefore, I want to finish the meeting at the latest at 10 o'clock, so I would like members to see if each questioner could take no more than 12 minutes. David.

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I will restrict myself to one question which you have not dealt with, except in a very roundabout way. You mentioned that study done on paid educational leave. In that report by Professor Adams, he gives a figure—an amazing figure—I forget whether it was 2 million, or 5 million, but it was in the millions of Canadians who he says are functionally illiterate.

Now just tonight before you came we had a brief from the machinery manufacturers in which they talk about the tremendous shortage of skilled people. We have this very large number, in the millions, of people who are ruled out from any possibility of becoming skilled people because they do not have the basic education to take any courses really. And my question to you: given the declining enrollment in schools across the country, and the consequent surplus of teachers, has your organization looked at the possibility that one of the ways of dealing with and upgrading these millions of functionally-illiterate people whom we have—who really find it increasingly difficult financially to find any job as our society becomes more complex and the requirements for jobs become greater—is to use the schools we have in such a surplus situation, and the teachers we have to try to do something to wipe out this very large group, or to reduce this very large group, of functionally-illiterate people we have?

Mr. Chisholm: Certainly, Mr. Chairman, the figures contained in Mr. Adams' report were quite startling, and they have been verified by various other agencies as well. The criteria used was that a person is functionally illiterate if he has less than a grade 8 education. Now many people who have less than grade 8 in fact to make tremendous contributions to our society, but the odds are that if a person has less than that level of formal education, they are going to have substantial difficulties trying to fit into any occupation, as well as its making it very difficult for them to avail themselves of upgrading or training programs.

[*Traduction*]

des postes dans le secteur de la technologie, étant donné que, selon toute évidence, l'avenir du Canada se trouve dans la technologie avancée de même que dans les industries secondaire et tertiaire; il nous faut aussi des renseignements sur les possibilités d'emploi à un niveau de qualification bas et moyen dans les industries de l'avenir.

Nous voulons plaider la cause du soutien à accorder aux initiatives locales parce que nous sommes convaincus que les organismes locaux et communautaires sont plus à même de trouver des idées novatrices en matière d'emploi pour les jeunes, les femmes, les autochtones, les handicapés et autres groupes de notre société qui sont souvent les moins favorisés.

Le président: Merci avant de passer à la parole à David Orlikow, j'aimerais d'abord rappeler aux membres du groupe de travail que plusieurs d'entre nous doivent prendre l'avion demain matin à 10 h 50 pour aller à une conférence sur la main-d'œuvre à Toronto, et il faudrait que notre réunion soit terminée au plus tard à 22 heures. C'est pourquoi je demanderais que chaque membre désireux de poser des questions ne prenne pas plus de 12 minutes. David, à votre tour.

M. Orlikow: Monsieur le président, je me limiterai à une seule question sur un sujet dont nous n'avons parlé que très indirectement. Vous avez mentionné une étude faite sur les congés d'études payés. Dans ce rapport, le professeur Adams donne un chiffre absolument ahurissant—je ne me souviens plus si c'est 2 ou 5 millions—mais il y aurait des millions de Canadiens pratiquement ignorants.

Et ce soir, juste avant votre arrivée, nous avons entendu l'exposé des fabricants de machines dans lequel on parle du manque effarant de travailleurs qualifiés. Nous avons ces millions de personnes qui n'ont aucune chance d'acquérir des compétences parce qu'elles n'ont pas reçu la formation élémentaire qui leur permettrait d'avancer. Ma question est celle-ci. Compte tenu de la baisse générale du nombre d'inscriptions dans les écoles au Canada et de l'excédent d'enseignants qui ne découle, votre organisme a-t-il examiné l'une des possibilités offertes pour éduquer ces millions de personnes pratiquement ignorantes—qui ont de plus en plus de mal à se trouver un emploi parce que les rouages de notre société de même que les connaissances requises pour un emploi deviennent sans cesse plus complexes—c'est-à-dire l'utilisation des écoles désertées et des enseignants, pour essayer d'éliminer, ou au moins de réduire ce groupe important de personnes pratiquement ignorantes, incapables de se trouver un emploi?

M. Chisholm: Oui, monsieur le président, les données contenues dans le rapport de M. Adams sont tout à fait stupéfiantes, et elles ont été vérifiées également par d'autres organismes. Le critère de définition d'une personne pratiquement ignorante est un niveau d'instruction inférieur à la 8e année. Et pourtant, bien des gens de cette catégorie fournissent une contribution importante dans notre société. Cependant, il est fort probable que la personne qui n'a pas atteint ce niveau d'instruction aura de grandes difficultés à trouver un emploi et à se prévaloir de son droit à des programmes de formation ou de perfectionnement.

[*Text*]

Yes, that suggestion has been looked at. As a matter of fact some of our member organizations have attempted to pursue the particular suggestion that you have just made. The response from both community and government by and large has not been overly positive, partly because it involves an outlay of money, and there is a resistance in our society right now, or there appears to be a resistance, to additional outlays of money in the area of public education. Consequently, the idea while advocated by us and by our member organizations just has not caught on in the way that, I guess obviously you would like to see it catch on, and similarly with us.

• 2115

Mr. Goble: I might just add that one of the first documents that Dr. Adams' task force looked at was an internal discussion paper that had been circulating within the Canadian Teachers' Federation in which we pointed out three things that came together. One was this fact—and the figures were provided by the Movement for Canadian Literacy, a movement in which the Canadian Association for Adult Education and Frontier College, I think, are the leaders—that five million adults never got beyond grade seven and a million adults never got beyond grade five; so that you have two degrees there, two measures of literacy. That is one thing.

The second is the enormously increased need for specific skill training which assumes a basic education, and which, as Mr. Orlikow points out, these people do not have, and the third is the availability as never before of premises, facilities and trained teaching staff.

We expressed the hope to Dr. Adams' commission that a way might be found to bring those three elements together and suggested that this would be the greatest advantage of a paid educational leave scheme.

To that, of course, one might add the further advantage that elementary and secondary education have never been costing the Canadian public less than they are now in terms of national income, not at least since the beginning of the post-war growth of school-age population in Canada. We are down now to spending less than a nickle in every dollar of national income on elementary and secondary schooling, and it has been a long, long time since we were as low as that. We can afford it; the need is there; the opportunity is there.

The Chairman: Monsieur Marceau.

M. Marceau: Merci, monsieur le président. On entend parler assez souvent de votre association et vous avez soulevé un problème, je pense, qui est extrêmement important: celui du chômage des jeunes et des femmes. Mais, même si on est conscient de ce problème-là, on est également conscient que les gouvernements ne peuvent pas y remédier seuls. Et comme éducateur, pouvez-vous me dire si votre association a des programmes ou si elle a déjà posé des gestes positifs pour favoriser l'emploi des jeunes? Votre groupement a-t-il mis sur pied des moyens d'action concrets pour aider les jeunes à se trouver de l'emploi et à favoriser l'emploi des jeunes?

[*Translation*]

Oui, votre suggestion a déjà été envisagée. En fait, certaines de nos organisations membres ont même tenté de la mettre en application. Mais la réaction tant au niveau local que gouvernemental n'a, en général, pas été trop enthousiaste en partie parce que cette initiative entraîne des dépenses et que, à l'heure actuelle, il y a ou semble y avoir une résistance de la part de notre société à l'idée de nouvelles dépenses dans le domaine de l'instruction publique. Par conséquent, bien que cette suggestion ait été défendue par nous et nos organisations membres, elle n'a pas obtenu la faveur que nous aurions souhaitée pour elle.

M. Goble: J'aimerais ajouter que l'un des premiers documents consultés par le groupe de travail de M. Adams était le rapport d'une discussion interne, qui circulait à la Fédération canadienne des enseignants et dans lequel trois points interdépendants étaient signalés. Le premier est le fait, et les chiffres ont été fournies par le Movement for Canadian Literacy, movement que dirigent, il me semble, la Canadian Association for Adult Education et le Frontier College—que cinq millions d'adultes ne vont jamais plus loin que la 7e année et un million, la 5e année; nous avons donc ici deux niveaux d'ignorance.

Le deuxième est le besoin sans cesse accru de travailleurs ayant des qualifications précises et, par conséquent, une instruction de base que, comme l'a dit M. Orlikow, ces personnes n'ont pas et, le troisième point est la disponibilité jamais égalée des locaux, d'installations et de personnel enseignant.

Nous avons fait savoir à la commission de M. Adams que nous espérions qu'un rapprochement serait fait entre ces trois éléments et montré que ce serait là l'avantage le plus important d'un programme de congé d'études payé.

En plus de cela, bien entendu, nous pouvons faire valoir que l'instruction élémentaire et secondaire n'a jamais coûté aussi peu au contribuable canadien, tout au moins depuis le début du boom de la population scolaire, dans l'après-guerre. A l'heure actuelle, nous ne dépensons pas plus de 5c. pour chaque dollar du revenu national, pour l'instruction élémentaire et secondaire; et il y a longtemps que cela nous a coûté aussi peu. Donc, nos moyens nous le permettent; le besoin est pressant et l'occasion est belle.

Le président: Mr. Marceau.

Mr. Marceau: Thank you, Mister Chairman. We often hear about your Association and you have raised a problem, I think, that is extremely important, that of unemployment among young people and women. But even if we know these problems exist, we also realize that governments alone cannot find a remedy. As an educator, can you tell me if your Association has programs or already has concrete actions to its credit encouraging greater employment of young people? Has your group taken concrete action to help the young find jobs and to promote employment of these people?

[*Texte*]

Mr. Goble: I do not feel that we are in a very good position to do that because we do not have the powers that we sometimes feel we would like to have.

Our role, it seems to us, is a three-fold one. First of all: to try to equip young people to be competent in living life as it is going to be lived in this society in the coming decades, which means not to engage in specific training for a specific role since we cannot tell what that is going to be but to educate people so that they are in the end able to read their environment and make their own decisions rationally and wisely.

The second role that I think we see ourselves having as teachers is to try to develop within the school a capability for advising and guiding young people as to the decisions they make during their learning years. It is one of our great concerns that guidance and counselling services across the country are generally quite inadequate, that guidance counsellors are heavily overworked, overloaded, and just not numerous enough for a start. They are not provided with the opportunities for training for themselves that they need to keep themselves up to date in order to enlarge their sphere of action as they should.

• 2120

Our third role is to be here. As a national organization we have the function of being advocates for young people and, of course, for our own members, the teachers. In terms of positive programs of action, we do not have the powers.

M. Marceau: Donc, si ce n'est pas votre rôle, selon vous, de mettre sur pied des programmes d'action, vous reconnaissez tout de même que c'est votre rôle d'équiper et de préparer les jeunes pour entrer sur le marché du travail. Est-ce que vous ne considérez pas justement que, d'une façon générale, il y a quelque chose qui manque? Ne coyez-vous pas que les jeunes sont peut-être trop orientés vers les arts et la philosophie et que lorsqu'ils entrent sur le marché du travail, ils semblent avoir de la difficulté à faire la transition entre l'école et le marché dutravail? Est-ce que vous avez déjà, au sein de votre Association, étudié cet aspect-là de la corrélation entre l'éducation et le marché du travail?

Mr. Chisholm: That question reflects a concern that has been voiced by many groups when they talk about the benefits of education in society today. One of the major criticisms is that schools may not in fact be instilling in children a value for work. I am not sure, as a participant in the school system, we are entirely to blame for that. I suppose to the extent that schools mirror and reflect the society they are in . . .

Mr. Marceau: This is not the blame; this is a question.

Mr. Chisholm: That is right. If students going into the job market in fact do have characteristics that prevent them from valuing the basic skills in work—what you might call the loss of the work ethic—I think to a large extent they reflect what

[*Traduction*]

M. Goble: Je n'ai pas l'impression que nous soyons en mesure de le faire parce que nous n'avons pas les pouvoirs que nous devrions avoir.

Notre rôle présente trois aspects. Premièrement, équiper les jeunes pour leur permettre d'être compétents et de mener leur vie selon les besoins des années à venir, c'est-à-dire ne pas les orienter vers une formation spécifique en vue d'un but déterminé puisque nous ignorons ce qui les attend, mais de les préparer à déchiffrer le monde qui les environne pour qu'ils sachent prendre leurs décisions avec sagesse et lucidité.

En second lieu, nous devons, à titre d'enseignants, tenter de développer au sein de nos institutions scolaires l'aptitude à conseiller et à diriger les jeunes dans les décisions qu'ils doivent prendre au cours de leurs années d'étude. Justement nous nous préoccupons du fait que les services d'orientation et de conseiller au pays sont généralement très insuffisants, que les conseillers eux-mêmes sont terriblement débordés et surmenés et, pour tout dire, pas assez nombreux. On ne leur donne pas la formation dont ils auraient besoin pour se tenir à jour, si l'on veut qu'ils soient en mesure d'élargir leur rayon d'action, comme ce devrait être le cas.

Troisièmement, notre devoir est d'être ici. En tant qu'organisme national, nous avons la charge de défendre les intérêts de la jeunesse et, bien sûr, ceux de nos membres, les enseignants. En termes de programmes d'action positive, nous n'avons pas de pouvoir.

Mr. Marceau: If then, in your opinion, establishing action programs is not your responsibility, you will at least admit that it is your duty to prepare young people to enter the labour force. Do you not think that, in a general way, something is missing? Do you not think that young people are maybe a little too much oriented towards arts and philosophy, and that, when they enter the labour force, they seem to have some difficulty making the transition between school and the work force? Did your Association ever study that particular aspect of the relation between education and the labour force?

M. Chisholm: Cette question vient confirmer une préoccupation exprimée par un grand nombre de groupes lorsqu'ils discutent des bienfaits de l'éducation dans notre société. L'une des principales critiques, c'est que l'école ne parvient pas en fait à inculquer aux enfants la valeur du travail. Je ne suis pas certain toutefois que nous, en tant que membres du système scolaire, soyons entièrement responsables de cet état de fait. Je suppose que, dans une certaine mesure, l'école est le reflet de la société dans laquelle elle évolue.

M. Marceau: Il ne s'agit pas d'un reproche mais simplement d'une question.

M. Chisholm: C'est exact. Si les étudiants qui entrent sur le marché du travail professent certaines idées qui les epêchent d'apprécier les qualités de base au travail—que l'on pourrait appeler la perte de la conscience professionnelle—je pense

[*Text*]

they see in society around them. That is one part of the answer I think.

The other is that, as students look at the society that they are about to enter into, I think they are very often disillusioned, particularly when they see figures such as Mr. Goble just quoted. I work with students at the junior high school level—a very critical age in their development—and unfortunately, many of those students leave school within a year or two of that age without completing their high school education. The question most often posed to us as teachers is: What is going to be the benefit of getting an education if there will not be jobs for us? This is a very sad situation to deal with when you are working with students.

One can work with a student and try to point out that even from a statistical point of view the more education a child receives, the greater the likelihood is that that person will gain employment which will be both satisfying in a personal sense, as well as financially rewarding. But the education system alone cannot resolve some of the basic problems that exist in the over-all economy. The education sector however in co-operation with other sectors may be able to deal with this to some extent at least. I think the educational system does endeavour to instill in children habits of work, but our success, like other institutions in society, at times is not 100 per cent, and we acknowledge that.

We constantly work in the various provinces at making the programs that students are engaged in more relevant to the students. One of the very important aspects of the education the child is receiving is not only a preparation for life in its total sense, but one very important part of that would be for the career or profession the child is going to enter into.

• 2125

We sometimes discount, maybe, in society the value of what you would refer to as a liberal arts education. One of our staff people recently came back from a conference and she was quite impressed by the presentation made by a man from industry who was talking about the components of the public school system that would be most of value, and he was asked quite pointedly what kinds of programs in the child's education would be most beneficial to people who would be interested in entering the technology-oriented industry that he was involved in. He surprised delegates by indicating that he thought that some of the important aspects would be music and art, because he wanted people who were creative, and that is an important part of the liberal arts education.

I do not know if I have responded directly to your question.

Mr. Marceau: Yes.

Mr. Chisholm: It is a matter of great concern to us as teachers, and I know it is to society in general.

Mr. Goble: If I might add a supplementary comment.

Monsieur le président, je prie M. Marceau de m'excuser si je réponds en anglais, mais mon vocabulaire . . .

[*Translation*]

qu'ils reflètent dans une grande mesure ce qu'ils voient autour d'eux dans la société. C'est une partie de la réponse, je crois.

L'autre est que, lorque les étudiants observent la société dont ils feront bientôt partie, je pense que très souvent, ils ne se font pas d'illusions, surtout quand ils voient les chiffres que M. Goble vient de citer. Je travaille avec des étudiants au niveau du premier cycle du secondaire—un stade très important dans leur développement—et malheureusement, un grand nombre d'entre eux quittent l'école après un ou deux ans sans avoir fini leur cours secondaire. La question qui nous est le plus souvent posée, à nous enseignants, est: Quel intérêt y a-t-il à étudier si nous ne trouvons pas d'emploi? Ce n'est pas une situation très réjouissante lorsque vous êtes en contact avec les étudiants.

On peut travailler avec les étudiants et essayer de leur faire remarquer que même d'une point de vue statistique, plus un enfant étudie, plus grandes sont les chances de trouver un emploi satisfaisant à la fois du point de vue personnel et du point de vue financier. Mais le système scolaire seul ne peut résoudre certains des problèmes économiques fondamentaux. Le secteur de l'enseignement, cependant, en coopération avec d'autres secteurs, peut, dans une certaine mesure au moins, s'occuper de ce problème. Le système scolaire essaye d'inculquer aux jeunes des habitudes de travail, mais nous ne réussissons pas toujours à 100 p. 100, comme d'autres institutions dans la société, et nous en sommes conscients.

Nous ne cessons, dans les diverses provinces, d'établir des programmes qui conviennent vraiment aux étudiants. Un des aspects très importants de l'éducation des enfants n'est pas seulement la préparation à la vie dans son ensemble, une très importante partie de cet aspect est la préparation qu'ils reçoivent en vue d'une carrière ou d'un emploi.

Peut-être, parfois, sous-estimons-nous dans la société la valeur de ce que vous appelez les arts libéraux. Une de nos collègues est rentrée récemment d'une conférence et elle a été assez surprise par l'exposé d'un industriel portant sur ce qui, dans le système scolaire public, aurait le plus de valeur; il lui a été demandé, très directement, quel genre de programme d'éducation serait le plus approprié pour les enfants qui aimeraient plus tard se lancer dans l'industrie orientée vers la technologie, dont lui-même faisait partie. Il a surpris les délégués en déclarant qu'il pensait que certains des aspects importants de ce programme seraient la musique et les arts, car il désirait que les gens soient créatifs, et la créativité est une partie importante dans l'enseignement des arts libéraux.

Je ne sais pas si j'ai répondu directement à votre question.

M. Marceau: Si.

M. Chisholm: En tant qu'enseignants, nous sommes très préoccupés par ce problème, et je pense qu'il en est de même pour la société de façon générale.

M. Goble: Si je peux ajouter un mot.

Mister Chairman, I ask Mr. Marceau to forgive me if I answer in English, but my vocabulary . . .

[*Texte*]

M. Marceau: C'est votre droit, monsieur, comme c'est mon droit de vous poser des questions en français. Je me suis rendu compte d'ailleurs que vous comprenez très bien.

Mr. Goble: My vocabulary is a little less limited in English.

What you said could very well have been said by a teacher. It has, for as far back as I can remember, been the lament of the teachers that parents particularly put pressures on their children to make choices that are not always the wisest. I say that having once been a Latin teacher, and having regretted the large numbers of young people who were being pushed by their parents into some options when others would have been more in their interests.

However, you will gather that I am transferring the blame from the school to the parent. It is a concern to all teachers, I think, that distorted social values are so persistent. It is of great concern to teachers that out of school young people are exposed to so many experiences that reinforce distorted social values notably, of course, television. In fact, one could go on for a long time about the irresponsibility of the entertainment industries, which are probably the strongest antieducative element in contemporary society.

I hope that you gentlemen have—I am sure you have—read the review of educational policies in Canada carried out by examiners from the OECD in 1975. The comments made by the OECD examiners on the place of technology in educational programs, and on attitudes to that whole side of education, would make most illuminating reading, I think. That whole report is full of insights, highly perceptive, and has been rather swept under the rug, mostly by the provincial education authorities. We keep trying to pull it out from the rug and they brush it back under.

However, in defence again, coming in support of Mr. Chisholm's comments in defence of one might call the liberal education, I would point out that one of the factors in the enormous and successful industrial development of the United states after World War II was the fact that young Americans were staying in school so much longer, though they were not enrolling in notable numbers in employment-oriented programs.

The American high school, in the years following World War II, was largely a liberal arts high school, and yet the greatly increased retention in that kind of high school correlates very closely with the potential skill level in the American labour force on which the American industrial expansion was based. People who are educated tend to be adaptable; they tend to be ready learners at a later stage.

Just one last point. I should point out also that school does continue to evolve; it does not get as much money as it needs to support an evolution, but it continues to evolve. The microcomputer, for example, is making great headway in Canadian classrooms, not necessarily in job-related training; but the student who enjoys himself expanding his social studies learning, for example, by doing rerun of variations on the battle of

[*Traduction*]

Mr. Marceau: It is your right, Sir, as it is mine to ask you questions in French. Incidentally, I realize that you understood very well.

M. Gobel: Je m'exprime mieux en anglais.

Ce que vous dites aurait très bien pu être dit par un professeur. Du plus loin que je puisse me souvenir, les enseignants se sont plaints que les parents exercent des pressions sur leurs enfants pour qu'ils choisissent ce qui n'est pas toujours dans leur meilleur intérêt. Je dis ça, car j'ai été professeur de latin et j'ai trouvé regrettable qu'un nombre important de jeunes aient été poussés par leurs parents à faire certains choix alors qu'il aurait été plus judicieux qu'ils en fassent d'autres.

Sans doute, vous déduirez que je reporte la faute de l'école sur les parents. Je crois que tous les enseignants s'inquiètent que les valeurs sociales soient faussées et aussi tenaces. Les enseignants sont inquiets de voir qu'en dehors de l'école, les jeunes sont exposés à tant d'expériences qui renforcent cette distortion des valeurs sociales, surtout en ce qui concerne la télévision. En fait, on pourrait continuer longtemps et parler de l'irresponsabilité des industries de loisirs, qui sont probablement, dans notre société, ceux qui vont le plus à l'encontre de l'éducation.

J'espère, messieurs, que vous avez lu—je suis sûr que vous l'avez fait—l'étude sur les politiques en matière d'éducation au Canada effectuée par des commissaires-enquêteurs de l'OCDE en 1975. Les remarques qu'on y trouve sur la place de la technologie dans les programmes d'éducation, et sur les attitudes vis-à-vis de tout cet aspect de l'éducation, permettront je pense de mieux comprendre la situation. Tout ce rapport est rempli de points de vue, très perspicaces, mais les responsables provinciaux de l'éducation n'en ont pas tenu compte. Nous essayons régulièrement de le ressortir, mais ils le rejettent à nouveau.

Cependant, pour appuyer les commentaires de M. Chisholm et défendre ce qui peut être appelé l'éducation libérale, j'aimerais faire remarquer qu'un des facteurs de réussite de l'énorme développement industriel des États-Unis après la Deuxième Guerre mondiale a été dû au fait que la scolarité des jeunes Américains a été prolongée sans qu'ils se soient pour autant inscrits à un grand nombre de programmes de formation professionnelle.

L'école secondaire américaine, dans les années qui ont suivi la Deuxième Guerre mondiale, était principalement une école où l'on enseignait les arts libéraux, et le grand nombre d'étudiants poursuivant leurs études dans ce type d'école correspond très exactement au niveau de qualification de la population active américaine sur laquelle l'expansion industrielle américaine s'est fondée. Les personnes qui ont fait des études ont tendance à s'adapter plus facilement et à être prêts à étudier plus tard dans la vie.

Juste un dernier point. J'aimerais faire remarquer que l'école continue à évoluer; elle ne reçoit pas les fonds nécessaires pour faire face à une évolution, mais elle continue à évoluer. Par exemple, le micro-ordinateur est de plus en plus utilisé dans les écoles canadiennes, pas nécessairement dans le domaine de la formation professionnelle; mais l'étudiant qui aime améliorer ses connaissances en repassant, par exemple,

[*Text*]

Queenston Heights on a micro-computer is acquiring computer literacy, and that is going to be one of the basic skills for employment in the eighties and beyond.

M. Marceau: Alors, si je suis bien votre argumentation qui est celle de laisser une entière liberté aux jeunes de faire des choix, iriez-vous jusqu'à dire qu'on ne peut pas orienter les jeunes vers une discipline plutôt qu'une autre? Et ceci répond peut-être à une constatation que nous avons faite. Dans certains métiers, il y a surabondance, il y a trop de jeunes qui s'orientent dans une direction, alors qu'il y a un manque dans d'autres endroits. Iriez-vous jusqu'à dire qu'on ne pourrait pas à un certain moment diriger les jeunes, même s'ils ne ressentent pas un appel particulier dans un domaine, et leur faire comprendre que s'ils veulent se trouver un emploi ils devraient s'orienter dans une direction plutôt qu'une autre? Et cela aiderait à régler notre problème du chômage chez les jeunes.

Mr. Goble: I believe it is the responsibility of the schools to offer young people good advice, but at best the choices that can be offered by the school can only be choices among programs that are likely to develop a good general capability. If you are thinking of persuading young people to make choices that have to do with specific job training, I do not think the kind of flexibility you describe is possible, for two reasons. One is that schools are not equipped to be highly efficient training places in specific jobs. You cannot keep workshops up to date enough. The rate of change in the kinds of machines, the kinds of equipment, the kind of technology used in industry at the present moment, is too fast for schools to keep up with effective, specific job training.

The second thing is that . . .

Mr. Marceau: I am talking about the principle itself; not the accommodation but the principle, the orientation towards certain work.

Mr. Goble: If you are talking in terms of urging young people to keep a sensible balance so that along with learning dramatic arts and music they will also learn mathematics, yes, I agree, and I think the teaching profession generally accepts that responsibility. But we are very concerned at the present moment of the danger of the schools being pushed into short-term training for specific occupations, which may only be teaching people to become obsolete in three, four, five years without having the background of general learning to fall back on.

Mr. Marceau: Thank you.

The Chairman: Mr. McDermid.

Mr. McDermid: Thank you, Mr. Chairman. I have found this most interesting tonight. If I can challenge one of the figures that you used a little earlier regarding part-time women teachers, I think those figures could be questioned in that a number of teachers who left teaching to raise families, et cetera now are coming back and showing a great interest, if our own personal friends are any indication. My wife teaches. She is in her nineteenth year now and of course has seen a lot

[*Translation*]

un programme sur la bataille de Queenston Heights à l'aide d'un micro-ordinateur, acquiert des connaissances dans le domaine de l'informatique, ce qui représentera dans les années 80 et au-delà, l'une des exigences fondamentales pour trouver un emploi.

Mr. Marceau: If I understand your argument which is to leave young people the entire liberty to choose, would you go so far as to say that we cannot orient them towards one discipline rather than another? This replies perhaps to an observation already made. In some trades, there is an oversupply, because there are too many young people who orient themselves in a certain direction, while there is a shortage in other areas. Would you go so far as to say that we could not direct, at some point, the young people even if they don't feel any particular attraction for a trade and to make them understand that if they want to find employment, they must orient themselves in one direction rather than another, which would help resolve the unemployment problem among the young.

M. Goble: Je crois que le système scolaire a la responsabilité de donner aux jeunes de bons conseils, mais dans le meilleur de cas, les choix offerts par l'école, ne peuvent être que des choix parmi des programmes susceptibles d'améliorer les connaissances générales. Si vous désirez persuader les jeunes de faire des choix qui ont quelque chose à voir avec une formation professionnelle particulière, je ne pense pas que le genre de flexibilité que vous décrivez soit possible, et ce pour deux raisons. La première est que les écoles ne disposent pas de centres de formation très efficaces pour des emplois particuliers. Les ateliers ne peuvent être toujours à la pointe du progrès et les machines, le matériel et la technologie utilisés dans l'industrie en ce moment changent trop rapidement pour que les écoles offrent des programmes de formation professionnelle valables.

La deuxième chose est que . . .

M. Marceau: Je parle du principe lui-même; pas des installations mais du principe, de l'orientation s certaines professions.

M. Goble: Si vous parlez d'inciter les jeunes à faire des choix équilibrés, c'est-à-dire qu'en apprenant les arts dramatiques et la musique, ils apprennent aussi les mathématiques, oui, je suis d'accord, et je pense que les enseignants acceptent en général cette responsabilité. Mais ce qui nous inquiète en ce moment, c'est le danger que les écoles ne soient forcées d'offrir une formation à court terme pour des professions particulières, qui risquent d'être passées de mode dans trois, quatre ou cinq années, sans que ces étudiants aient des connaissances de base générales sur les quelles s'appuyer.

M. Marceau: Merci.

Le président: Monsieur McDermid.

M. McDermid: Merci, monsieur le président. J'ai trouvé vos propos très intéressants, ce soir. Si je peux me permettre de contester un des chiffres que vous avez utilisés un peu plus tôt en ce qui concerne les femmes professeurs à temps partiel; je pense que ces chiffres peuvent être remis en question étant donné qu'un certain nombre de professeurs qui ont quitté l'enseignement pour élever leur famille etc. reviennent maintenant et font preuve d'un grand intérêt, si toutefois nos amis

[*Texte*]

come and go, and that has been the experience; that a lot of them are back teaching on a part-time basis and loving it because they can regulate their own hours and their own amount of work, and that sort of thing. Therefore, I would challenge those figures that you gave us. I think they are accurate but I think the reasoning behind them may be questionable.

Mr. Goble: Yes, I was going to say you may be addressing yourself to the reasons rather than to the statistics as such.

• 2135

Mr. McDermid: Exactly; yes, I am.

Mr. Goble: It is a very difficult question to generalize about. I can only say now that if you would like to pursue that we do have a great deal of research information available and we would be very happy to share it with you.

Mr. McDermid: I, too, am very concerned with student unemployment—not student unemployment, but young people's unemployment, being the youth critic for the Progressive Conservative Party, one of my major responsibilities is youth unemployment. One of the statistics that is rather revealing—and the statistics you quoted tonight are very accrurate and very frightening; very frightening in a country with immense possibilities such as we have—shows that 50 per cent of those unemployd in the youth category, that is age 15 to 24, which would be approximately 250,000 if you are talking about the hidden unemployed, have less than a grade 10 education.

This is a statistic that is readily available. Is that not a tool for the teacher to encourage a young person to go on in their education, whether it be high school or future training? I know the concern of young people saying, well, you know, I take this training and there is not going to be a job for me anyway. But if you show them that type of statistic, does that not mean something to them? Is taht not a tool for the teacher? I do not know; I am asking.

Mr. Chisholm: Mr. Chairman, I find in my own personal experience that it has made a difference if you sit down with a student and have access up-to-date, reliable information regarding unemployment statistics, particularly in the area in which the child lives. That can hit very close to home. One of the difficulties many times is, in fact, getting reliable, up-to-date information, not only in that respect but also in respect to occupational choices that may be open to this individual, because obviously a student who decides in grade 9, let us say, that school is no longer for him or her, is concerned about a number of things, not the least of which is what he or she is going to do once they leave that school building.

Very often they see that what they are doing in the school really is of no interest to them, so out of disinterest very often they want to leave. So one has to be able to provide advice to

[*Traduction*]

personnels sont un bon exemple. Ma femme enseigne. Elle est dans sa 19e année maintenant et bien sûr, elle a vu beaucoup allées et venues au cours de sa carrière; beaucoup de professeurs reviennent à temps partiel parce qu'ils aiment cet emploi du temps et qu'ils peuvent organiser leurs propres heures et leur propre charge de travail. Je voudrais donc contester ces chiffres que vous nous avez donnés. Je pense qu'ils sont exacts, mais je crois que le raisonnement qui les sous-tend est discutable.

M. Goble: Oui, j'allais dire que vous pouvez parler des raisons plutôt que des statistiques comme telles.

M. McDermid: Exactement; oui c'est ce que je fais.

M. Goble: C'est une question très difficile pour faire des généralisations. Si vous désirez poursuivre, je peux vous dire seulement que nous avons un grand nombre de données disponibles et nous serions heureux de vous les communiquer.

M. McDermid: Moi aussi, je suis très inquiet au sujet du chômage étudiant—pas du chômage des étudiants mais du chômage des jeunes. En tant que commentateur de la jeunesse pour le Parti conservateur progressiste, une de mes principales responsabilités est la question du chômage des jeunes. Une des statistiques qui est plutôt révélatrice, et les statistiques que vous citez ce soir sont très exactes et très effrayantes; très effrayantes dans un pays aux possibilités immenses; ces statistiques montrent que 50 p. 100 des chômeurs sont dans la catégorie des jeunes, c'est-à-dire entre 15 et 24 ans, ce qui représente approximativement 250,000 chômeurs si vous parlez des chômeurs non déclarés qui ont moins d'une dizième année.

Il s'agit là de statistiques faciles à consulter. N'est-ce pas là un instrument pour le professeur qui vent encourager un jeune à continuer ses études, que ce soit au niveau secondaire ou professionnel? Je sais que ce que les jeunes disent à ce sujet: vous savez, je prends ces cours et de toute façon, je n'aurai pas de travail. Mais si vous leur montrez ce genre de statistiques, est-ce que cela ne signifie pas quelque chose pour eux? Est-ce que ce n'est pas un argument pour le professeur? Je ne sais pas; je me demande.

M. Chisholm: Monsieur le président, selon ma propre expérience, je trouve que cela fait une différence si, lorsque vous rencontrez un étudiant, vous avez accès à des statistiques à jour et exactes sur le chômage, particulièrement pour la région de l'étudiant. Cela peut le toucher de très près. Souvent, une des difficultés est d'obtenir des renseignements exacts, non seulement sur le chômage mais aussi dans le domaine des choix professionnels offerts à cette personne, parce que, bien entendu, un étudiant qui décide en neuvième année par exemple qu'il ne veut plus aller à l'école, se voit confronté à un certain nombre de problèmes, entre autres, celui de savoir ce qu'il va faire une fois qu'il aura quitté l'école.

Très souvent, les élèves considèrent que ce qu'ils font à l'école n'a vraiment aucun intérêt, et très souvent ils veulent abandonner l'école pour cette raison. Aussi faut-il être en

[*Text*]

the student that will take into account those interests that the student has.

Every student has interests, hobbies of one type or another, interests outside the school that the teacher can draw together, but what is required is what we suggested in our presentation, and that up-to-date information on choices that would be available so that you can take specific examples with this particular student and say; look, these are the interests you have; here are some of the possibilities; the choice of program that you take in the school can focus on the choices that you have after you leave school; in other words, when you are selecting courses for next year you can make some choices. Now, granted there are some things that you may end up taking that you do not particularly like taking. That is a factor of life. But with additional information available to teachers I think greater work can be done in counselling students.

The other factor, the sad reality, is that very often in those areas where the highest unemployment rates exist, are-areas—and I am talking about geographical areas—where the fewest choices are available to students in terms of school programs. I look at my own area of the country in particular. I am from New Brunswick, and I look at those spots in the province where there are higher rates of unemployment and recognize very quickly that there is high unemployment in those area where students have fewer choices in school programs. In other words, the program available may be along the lines of a traditional and academic education with one or two other choices, so the student really does not have that much in the way of options, or choices, to make.

• 2140

Mr. Goble: I wonder whether this is the moment to make the remark that one of the major problems right now, of course, in maintaining a reasonable possibility for young people across the country to have access to a useful school program, is money. The inequality among provinces, which was greatly reduced in the fifties and sixties, has now increased considerably. One of the reasons for this increase is the diminishing effectiveness of the federal function of fiscal equalization.

It is the belief of the Canadian Teachers' Federation that the Government of Canada has not only a legitimate but a necessary role in maintaining fiscal equalization to the provinces, to meet differential costs in elementary and secondary education. We know that that thesis is outrageous to some of the provincial governments but we cannot see how any equity can be maintained in Canada, unless the federal government really performs a stronger role in the financing of education.

Mr. McDermid: I have found in my travels that the lack of equality in elementary and secondary education is extremely evident in certain areas of our country. That is very true. Educational systems, of course, are a provincial responsibility

[*Translation*]

mesure de donner des conseils à l'étudiant et tenir compte des intérêts qu'il peut avoir.

Chaque étudiant a des goûts, des passe-temps de toutes sortes, des intérêts à l'extérieur de l'école que le professeur, peut grouper, mais ce qui est indispensable, c'est ce que nous avons proposé dans notre exposé, c'est-à-dire mettre à la disposition des étudiants des données à jour sur les possibilités d'emplois, de façon à ce que vous présentiez des exemples spécifiques à un étudiant en particulier et lui disiez: regarde, tu as telles dispositions voici certaines des possibilités que tu as; le choix de programme que tu fais peut t'orienter vers ce que tu fera après avoir quitté l'école; en d'autres mots, lorsque tu fais une sélection de cours pour l'année prochaine, tu peut faire certains choix. Maintenant, ceci était posé, il y a certains cours que tu peux finir par prendre sans que tu les aimes particulièrement. C'est une des choses de la vie. Mais en mettant à la disposition des professeurs des renseignements supplémentaires, je pense que les étudiants pourraient être mieux conseillés.

L'autre facteur, la triste réalité, est que très souvent, ces régions où il y a un taux de chômage très élevé, sont des régions et je parle de régions géographiques, où il y a le plus petit nombre de possibilités offertes aux étudiants programmes scolaires. Si j'observe ma propre région, je viens du Nouveau-Brunswick, et plus particulièrement les endroits de la province où le taux de chômage est le plus élevé, je reconnais très rapidement qu'il s'agit des régions où les étudiants ont un nombre limité de choix dans les programmes scolaires. En d'autres mots, le programme offert peut être traditionnel et abstrait, avec une ou deux options, si bien que l'étudiant n'a pas vraiment le choix.

M. Goble: Je me demande si c'est le moment de faire remarquer qu'un des principaux problèmes actuels, tout en maintenant bien sûr une possibilité raisonnable pour les jeunes dans tout le pays d'avoir accès à un programme scolaire utile, c'est l'argent. L'inégalité entre les provinces, qui avait diminué de façon importante dans les années 50 et 60, a maintenant augmenté considérablement. Une des raisons de cette augmentation est la diminution de l'efficacité du fédéral en matière de peréquation des impôts.

L'Association canadienne des enseignants croit que le gouvernement du Canada n'a pas seulement un rôle légitime à jouer mais qu'il est nécessaire pour maintenir la peréquation des impôts entre les provinces afin de faire face aux coûts différentiels dans les écoles élémentaires et secondaires. Nous savons que cette thèse est révoltante pour certains gouvernements provinciaux, mais nous ne pouvons envisager une quelconque équité au Canada, tant que le gouvernement fédéral n'aura pas joué un rôle plus important dans le financement de l'éducation.

M. McDermid: J'ai découvert au cours de mes voyages que l'inégalité entre l'enseignement élémentaire et secondaire étaient extrêmement évidente dans certaines régions de notre pays. C'est très vrai. Les systèmes d'éducation bien sûr sont

[*Texte*]

and this particular Committee does tread on provincial toes the odd time. However, I believe the provincial governments understand that that cannot be helped. I am familiar only with the Ontario elementary and secondary educational system, to any great depth. Do you feel that students are asked to make choices too early in their secondary education, to channel their attentions, whether it be a liberal arts program or a maths and sciences program? Do you feel that they are forced at too young an age to make that major decision?

Mr. Chisholm: I think as a general statement, they are not, although I think there are specific instances perhaps where that does occur. One of the dangers we see, as teachers within the system, is that students are very often required to make choices without adequate guidance. Mr. Golbe referred earlier to the inadequacy of counselling services within our schools. The age at which choices are being made, in most jurisdictions in Canada, is an appropriate age, provided that there is adequate counselling.

I do not know whether that really answers the question that was posed to me. I know, in looking around the country that, by and large, there is a dearth of adequate counselling services. So, in that instance, yes, children are being forced to make decisions without considering all of the pros and cons, and very often their parents are also making choices for the students. This is a result of the lack of guidance from the school system. Very often the choices made by parents, perhaps are not necessarily in the best interest of the students, but because of the absence of adequate advice provided directly to the child, they are probably doing what has to be done. So, I am not faulting the parents in that respect.

We have made a pitch on numerous occasions, both nationally and through our provincial members, for adequate guidance services. If children are provided with the information, if teachers are provided with the information, I think the choices can be made in the best interests of children. The systems, by and large across the country today, allow for greater flexibility—mobility from one program to another. So, if a child at age 15 does make a choice in terms of programs for the following year, and it proves to be one that does not really fit the interests of the child, it is not as difficult now to move back into another program. I think for a period of time in the sixties, it was pretty cut and dried: once the choice was made—well, the future direction of that person's life was really determined.

• 2145

Mr. McDermid: But that flexibility is now back in the system.

Mr. Chisholm: I would think so, in most areas, yes.

Mr. McDermid: One final question, Mr. Chairman—and you will excuse me after I ask the question, gentlemen, because I have to go to get my luggage and be ready to go to the airport.

[*Traduction*]

sous la juridiction provinciale et ce comité particulier empiète un peu sur le provincial. Cependant, je crois que les gouvernements provinciaux comprennent que c'est inévitable. Je ne connais vraiment très bien que le système scolaire de l'Ontario, aux niveaux élémentaire et secondaire. Pensez-vous que les étudiants soient obligés de choisir trop tôt au secondaire et doivent s'orienter soit vers un programme d'arts libéraux, ou de maths et de sciences? Avez-vous l'impression qu'ils sont obligés de prendre à un trop jeune âge une importante décision?

M. Chisholm: Je pense de façon générale qu'ils ne sont pas obligés, bien que je crois que, dans certains cas, cela arrive. Un des dangers que nous constatons en tant que professeurs, c'est que les étudiants sont très souvent obligés de faire des choix sans recevoir de bons conseils. Monsieur Goble a fait allusion plus tôt à l'inefficacité des services d'orientation dans nos écoles. L'âge auquel des choix sont faits, dans la plupart des régions du Canada, ne pose pas de problème, à condition que les étudiants soient bien conseillés.

Je ne sais pas si cela répond vraiment à la question que vous m'avez posée. Je sais, en regardant autour de moi, qu'il manque plus ou moins de services d'orientation convenables. Ainsi, dans cet exemple, c'est vrai que les enfants sont obligés de prendre des décisions sans voir le pour et le contre, et très souvent leurs parents décident pour eux. Cette situation est le résultat d'un manque de services d'orientation dans le système scolaire. Très souvent les choix que font les parents ne sont pas nécessairement ce qu'il y a de mieux pour les étudiants, mais étant donné l'absence de bons conseils offerts directement aux jeunes, ils font sans doute ce qui doit être fait. Aussi, je n'accuse pas les parents dans ce domaine.

Nous avons parlé en faveur plusieurs fois, tant au niveau national que par l'entremise de nos membres provinciaux, en faveur de services d'orientation satisfaisants. Si les enfants ont des renseignements, si les enseignements reçoivent des données, je pense que les choix pourront être faits pour le meilleur des intérêts des enfants. Les systèmes, dans l'ensemble du pays aujourd'hui, permettent une plus grande souplesse, c'est-à-dire une mobilité d'un programme à un autre. Si un enfant de quinze ans choisit un programme pour l'année suivante et que ce programme se trouve ne pas être vraiment celui qui lui convient, il n'est pas difficile maintenant de passer à un autre programme. Je pense qu'à une certaine époque, dans les années 60, c'était assez difficile; une fois le choix fait, l'orientation future de la vie de cette personne était réellement déterminée.

M. McDermid: Mais cette souplesse fait partie à nouveau du système.

M. Chisholm: Je pense aussi que c'est le cas dans la plupart des régions.

M. McDermid: Une dernière question, monsieur le président, et je devrais partir Messieurs, après vous avoir posé la question, car je dois aller chercher mes bagages et me préparer pour partir à l'aéroport.

[*Text*]

We have had chambers of commerce, we have had business associations from coast to coast tell us they have great liaison with their local high schools and local community colleges, et cetera, in providing them with information and tips on curricula and that sort of thing for today's modern age. But what I gather from what you are saying is that you feel the guidance teachers are not well equipped, are not well trained, and are not well informed: not because they do not have the ability—please do not misinterpret what I am saying—but because the facility or the information-gathering device is not there or there is not a national program to educate what we used to call guidance counsellors; you do not call them that . . .

Mr. Chisholm: It is career counsellors now.

Mr. McDermid: Do you want to make a general comment on that? Are you thinking of a national program? Are you thinking of a regional program which involves local manufacturers? How do you envisage that?

Mr. Chisholm: First of all, I think your first comment is correct in many instances. I think many chambers of commerce, many industries do attempt to provide to the schools information which will be of value. I am sure examples were cited to you already, and I could cite a few more.

Mr. McDermid: And you would encourage that?

Mr. Chisholm: I would encourage that.

One of the real difficulties is that there is a lack of personnel. There is a totally inadequate number of guidance or career counsellors—or whatever name we want to give them—in secondary schools across this country. Where they exist on a full-time basis, that kind of information which is available now is of benefit. But the typical guidance counsellor in a Canadian school today is in fact doing many things. He or she, first of all, has far too many students to work with if they are full time. But in most instances, they are also teaching subjects to students within the school, so the guidance function becomes, in many instances, part time. So the inadequacy is not so much in the dedication of the individual or in the training; it is in the sheer lack of time and in the sheer weight of the ratio between the number of students and the number of guidance counsellors.

What we are suggesting is two things, I guess, one of which this commission really cannot do too much about, and that is that there should be more personnel in the school system who deal with career counselling. That is a matter of provincial jurisdiction, but I am sure if there were a suggestion to that effect, it would certainly have weight.

The other aspect is that for those who are working under those conditions within the school system, a more centralized system of gathering information and disseminating it through some of the electronic means which are becoming available—

[*Translation*]

Nous avons eu des chambres de commerce, des associations professionnelles, d'un bout à l'autre du pays, pour établir des liens avec les écoles secondaires locales et les collèges, etc. en leur donnant des renseignements et des tuyaux sur les programmes d'études, et ce genre de données nécessaires aujourd'hui. Mais ce que je retiens de ce que vous êtes en train de dire, est que vous avez l'impression que les professeurs qui doivent s'occuper de l'orientation des étudiants, ne disposent pas des données suffisantes, n'ont pas reçu une bonne formation et ne sont pas très bien renseignés: non pas parce qu'ils n'ont pas la compétence voulue, n'interprétez pas mal ce que je dis, mais parce que les installations ou les moyens de recueillir les renseignements sont absents ou qu'il n'existe pas un programme national pour la formation de ce qu'on avait l'habitude d'appeler les conseillers en orientation; vous ne les appelez pas ainsi.

M. Chisholm: On les appelle maintenant des conseillers en orientation professionnelle.

M. McDermid: Désirez-vous faire un commentaire général sur cette question? Est-ce que vous pensez à un programme national? A un programme régional auquel participeraient les industriels locaux? Comment envisagez-vous tout cela?

M. Chisholm: D'abord, je pense que votre premier commentaire est exact. Je pense qu'un grand nombre de chambres de commerce, d'industries essaient vraiment d'offrir aux écoles des renseignements utiles. Je suis sûr que l'on vous a déjà donné quelques exemples et je suis prêt à vous en citer d'autres.

M. McDermid: Et c'est cela que vous encourageriez?

M. Chisholm: Oui j'encouragerais cela.

Une des véritables difficultés est le manque de personnel. Le nombre des conseillers en orientation ou des conseillers en orientation professionnelle est insuffisant au niveau secondaire dans tout le pays. Lorsqu'il y en a à temps plein, ce genre de renseignements qu'ils offrent maintenant est précieux. Mais aujourd'hui, le conseiller en orientation qui travaille dans une école canadienne fait en réalité beaucoup de choses. Avant tout, s'il occupe un poste à temps plein, il doit s'occuper d'un trop grand nombre d'étudiants. Mais, dans la plupart des cas, il enseigne aussi des matières aux étudiants de l'école et le travail d'orientation devient, dans beaucoup de cas, un travail à temps partiel. Ainsi ce n'est pas tellement au niveau du dévouement de la personne ou de sa formation, qu'il y a insuffisance c'est plutôt dans le manque évident de temps et dans le déséquilibre entre le nombre d'étudiants et le nombre de conseillers en orientation.

Nous proposons deux choses, je crois: l'une pour laquelle cette commission ne peut pas vraiment faire beaucoup, à savoir qu'il devrait y avoir plus de personnel dans le système scolaire qui s'occupe de l'orientation professionnelle. C'est une question de juridiction provinciale, mais je suis certain que, s'il y avait une proposition de fait, elle aurait certainement du poids.

L'autre aspect est que pour ceux qui travaillent dans ces conditions, dans le cadre d'une école, il devrait y avoir un système plus centralisé de collecte des données et de diffusion par des moyens électroniques, soit selon une proposition par le

[*Texte*]

and the suggestion was made, through the Telidon system, which apparently is moving at a great rate of development in Canada, and it is something which we as Canadians can be quite proud of—but that dissemination of information would be of tremendous value to what we feel are overworked guidance people within the schools now. So that would be a direction we would like to see something done in.

Mr. Goble: I might add that guidance counsellors are subject to, one would almost have to say, harassment, by many companies which are flooding them with highly biased information. One of the problems of the guidance counsellor is he does not have time to assess the value of material thrust upon him. I think guidance counsellors do need access to reliably objective sources of information in a hurry.

Mr. McDermid: It is interesting to hear that comment, because one of the things I have had students come to me and say is, well, all they do is show me a bunch of pamphlets. That is obviously because they do not have time to handle each student on an individual basis.

Mr. Chisholm: Exactly.

• 2150

Mr. McDermid: May I just thank you, Mr. Chisholm, and you, Mr. Goble, for being here, and I hope you will excuse me. And I would be interested in that statistical information, sir. If you would forward it to my office, I would appreciate it. Okay? Thank you very much.

The Chairman: Mr. Chisholm and Mr. Goble, I have a few questions. I am going to try and put them very briefly because I am at the end as I have to leave to catch the plane, too. So I would ask you to make your answers as brief as possible.

I have not made up my mind about the report yet and I am still listening, but I want to repeat to you some of the things that we have heard and test what you have said with what other witnesses have said.

It seems to me, and according to many other witnesses, that you might be describing the seventies that have passed or are about to pass us rather than the eighties, when you are talking about youth unemployment. It is true that we had high youth unemployment and that we still do, but many witnesses before us have said that that was due to the impact of the baby boom during the seventies, the great inflow on to the labour market of women which greatly increased during the seventies, and the fact that many companies instead of training Canadian workers were quite happy in those days to bring in immigrants. The last witnesses admitted that, admitted over and over again that they did not bother training Canadians because it was easier to go and get trained journeymen and apprentices from overseas. Also, there developed in this country after the war a bias to blue-collared tradesmen's work.

On the other hand, witness after witness has come before us and said that they are critically short of trained people and that the shortage is getting worse. The last witnesses said that

[*Traduction*]

système Telidon, qui pénètre, semble-t-il, rapidement sur le marché canadien et nous pouvons en être fiers en tant que Canadiens, car cette diffusion des données serait d'une très grande importance pour les conseillers en orientation actuellement surchargés de travail dans les écoles. Nous aimerions que quelque chose soit fait dans ce sens.

M. Goble: J'aimerais ajouter que les conseillers en orientation sont soumis à ce que l'on pourrait presque appeler du harcèlement de la part d'un grand nombre de sociétés qui les submergent de renseignements erronés. Un des problèmes que rencontrent les conseillers en orientation, est le manque de temps pour évaluer les documents qu'ils reçoivent. Je pense qu'ils ont vraiment besoin d'avoir accès rapidement à des sources de renseignements objectifs et dignes de foi.

M. McDermid: Il est intéressant d'entendre ce commentaire car une des choses que les étudiants viennent me dire est: tout ce qu'ils nous montrent c'est une pile de brochures. Bien entendu, c'est parce qu'ils n'ont pas le temps de s'occuper de chacun des étudiants individuellement.

M. Chisholm: Exactement.

M. McDermid: J'aimerais juste vous remercier, M. Chisholm, et vous M. Goble, de votre présence, et j'espère que vous m'excuserez, mais je dois partir. Et j'aimerais que vous me fassiez parvenir ces données statistiques à mon bureau. D'accord? Merci beaucoup.

Le président: M. Chisholm et M. Goble, j'ai quelques questions à vous poser. J'aimerais vous les poser de la façon la plus brève possible parce que nous arrivons à la fin de la séance, et je dois attraper mon avion moi aussi. Aussi, j'aimerais que vous me répondiez le plus brièvement possible.

Je n'ai rien décidé encore au sujet du rapport et je suis encore en train de vous écouter, mais je désire vous répéter certaines des choses que nous avons entendues et vérifier ce que vous avez dit avec d'autres témoignages.

Il me semble, et selon de nombreux autres témoins que, lorsque vous parlez du chômage des jeunes, vous décriviez les années soixante-dix qui se terminent ou sont en train de se terminer, plutôt que les années quatre-vingt. Il est vrai que le taux de chômage était élevé et qu'il l'est encore, mais selon de nombreux témoignages, il semble que cela soit dû aux répercussions de l'explosion démographique et de l'arrivée en masse sur le marché du travail des femmes dans les années soixante-dix, ainsi qu'au fait qu'un grand nombre de sociétés, au lieu de former les travailleurs canadiens, ont préféré, à cette époque faire venir des immigrants. Les derniers témoins ont admis, à plusieurs reprises, qu'ils ne s'encombraient pas de former des Canadiens, parce que c'était plus facile d'aller recruter à l'étranger des manœuvres et des apprentis. De plus, après la guerre, il s'est développé dans ce pays une certaine prévention contre les cols bleus.

D'un autre côté, les témoins, les uns après les autres, nous ont déclaré qu'ils manquaient de spécialistes et que cette situation empirait. Selon les derniers témoins, ce manque était

[*Text*]

they may have to close down parts of their operations, that they will not be able to meet their contracts, and that their skilled work force is a very elderly work force with no new entries coming in.

We have not made up our minds yet but it does appear to us that there are lots of opportunities there but that the entire education training system is not training people—and I do not just mean the formal education system; I mean the industries as well, in their on-the-job training—that the whole system is not preparing a lot of these young people for the jobs that are opening up.

We were down in Cape Breton and it was pointed out to us that nearly all the new fishing boats in eastern Canada are equipped with computerized systems but that they cannot find anybody in eastern Canada to maintain and repair them. One American came up and opened up a new business in Sydney to do this because the Canadian capacity was not there.

So we are faced with these two kinds of testimony, and what I am asking is, in describing the situation to us, has your analysis been looking backwards rather than forwards to the electronic age of the eighties, to the great expansion that is coming in engineering and mechanics and so on? I would like to have your answer on that.

Mr. Chisholm: Mr. Chairman, I do not see a conflict between the information provided by previous witnesses and what we have been saying tonight. What we have been describing is the prospect faced by the students leaving school in 1980.

I think two things emerge when we look at both what we have said and what previous witnesses have said. There are almost immeasurable opportunities within Canadian society for people to be gainfully employed. There is a challenge there that both industry and government, and the educational system, have to take up.

Reference was made by the witnesses earlier this evening and by Mr. Goble to the need for a viable apprenticeship program in Canada. It is amazing, alarming almost, that the age of skilled workers is, in fact, becoming much older and that there are very few Canadian youths going into those highly skilled areas for which there is such a high demand. And I understand that in some parts of Ontario, businesses have had to close down because they have not been able to acquire the skilled labour to operate the various kinds of machines or technologies that are there.

Mr. Allmand: In Saint John, New Brunswick, they closed the wing of the hospital.

Mr. Chisholm: Right.

The Chairman: No nurses.

Mr. Chisholm: No nurses.

So the opportunities are there. We have not yet as a society come to grips with meeting that challenge, and it is something that requires the co-operation of the educational system, of

[*Translation*]

tel qu'ils envisageaient l'arrêt d'une partie de leurs activités, l'impossibilité de faire face à leurs engagements, la population active spécialisée étant très âgée et ne se renouvelant pas.

Nous n'avons pas encore pris de décision; il nous semble cependant que les possibilités dans ce domaine sont nombreuses, mais que le système de formation professionnelle dans son ensemble est inadéquat—et je ne veux pas seulement dire le système d'enseignement traditionnel; je veux parler aussi des industries avec leur formation sur le tas; c'est tout le système qui ne prépare pas un grand nombre de ces jeunes aux emplois offerts.

Nous sommes allés au Cap-Breton et on nous a fait remarquer que presque tous les nouveaux bateaux de pêche dans l'est du Canada sont équipés de systèmes d'ordinateur mais qu'il est impossible de trouver du personnel compétent dans cette région pour les entretenir et les réparer. Un Américain est venu à Sydney et a ouvert une entreprise pour faire ce travail parce qu'il n'y avait pas de Canadiens qualifiés.

Aussi devons-nous faire face à ces deux types de témoignages, et la question que je me pose en décrivant la situation, est de savoir si, au cours de votre analyse, vous vous êtes penché sur le passé ou sur l'avenir de l'âge électronique des années quatre-vingt, et sur la grande expansion future dans les domaines du génie et de la mécanique, etc.? J'aimerais connaître votre réponse à cette question.

M. Chisholm: Monsieur le président, je ne crois pas qu'il y ait conflit entre les renseignements fournis par les témoins précédents et ce qui a été dit ce soir. Nous avons décrit ce à quoi les étudiants qui quittent l'école en 1980 doivent s'attendre.

Je crois que deux choses ressortent de ce que nous avons dit et de ce que les témoins précédents ont déclaré. Il y a des possibilités presque infinies dans la société canadienne pour les gens qui cherchent un emploi. Il y a là un défi, que tant l'industrie que le gouvernement, sans oublier le système d'éducation, devraient relever.

Plus tôt ce soir des témoins et M. Goble ont fait allusion à la nécessité d'établir au Canada, un programme viable d'apprentissage. Il est étonnant, presque alarmant, que les travailleurs spécialisés soient en fait trop âgés et qu'il y ait très peu de jeunes Canadiens se dirigeant vers des domaines très spécialisés pour lesquels il y a une demande aussi importante. Et je crois que dans certaines régions de l'Ontario, des entreprises ont dû fermer parce qu'elles ne pouvaient recruter des travailleurs spécialisés ayant une formation pour différentes sortes de machines ou de technologies.

M. Allmand: A Saint Jean (Nouveau-Brunswick), ils ont fermé une aile de l'hôpital.

M. Chisholm: C'est vrai.

Le président: Pas d'infirmières.

M. Chisholm: Pas d'infirmières.

Les possibilités d'emploi sont là. En tant que société, nous n'avons pas encore relevé ce défi, et cela exige la coopération du système de l'enseignement, de l'industrie et du gouverne-

[*Texte*]

industry, and of government. Those are the opportunities for which our youth should be prepared.

I do not think we are looking back. I think we are, in our presentation, pointing out what faces youth today as they do leave the school system. Up to this point we have seen very little evidence of industry in general willing to take on the challenge, either on their own or co-operatively with educators and government, the challenge of developing a skilled labour force.

Public school education on its own can provide a basis upon which further training can be built. So I do not see a conflict between the two. I see them as being both sides of the coin.

The Chairman: I want to point out that the shortages as described to us are not only in the skilled blue collar trade, but also in the skilled white collar trade. I refer to nurses. But when we went to Dal Law School, for example—when we went to Halifax we had a briefing from the Dal University and from Nova Scotia Tech they told us that for the last five years the engineering students coming out of Nova Scotia Tech had five jobs to choose from; whereas, the ones coming out in arts, in political science and sociology and so on, had a very difficult time getting any job at all.

Can I ask you about your own profession? I thought you were going to say something about that tonight. Can you tell us what the rate of unemployment is now among people who are trained as teachers in Canada, and if anything is being done to upgrade or to retrain those trained as teachers?

Mr. Chisholm: The retraining of teachers is a topic that we are very much concerned with and I guess that is what prompted our initial interest in the Adams Commission on Educational Leave. In terms of statistics on unemployment among teachers, I do not have figures in front of me right now, except that I do know that if we look ahead rather than back, projections seem to indicate that the job market for teachers will be one where there will be more openings than there are people applying for them by the time we move into the 1990s. That is already evident in at least one of our provinces. We just learned recently that in Saskatchewan there is in fact, a shortage of teaching personnel and they are hiring from outside the province.

Even internally in many of our own provinces now with what appears to be a large number of available teaching personnel, there are shortages. In some of the rural communities, the more remote areas of almost every province, there is difficulty getting personnel, primarily because, I guess, there is a tendency for people to settle in the urban areas.

The problem is not as great now as it perhaps was a few years ago. So looking ahead we do not see that as a major difficulty. If anything, we are a little concerned that perhaps all of the publicity will discourage people from considering careers in education to the point that there will in fact, be shortages by the time we go into the 1990s.

[*Traduction*]

ment. Ce sont-là les possibilités d'emploi pour lesquelles notre jeunesse devrait être préparée.

Je ne pense pas que nous regardions en arrière. Je pense que, dans notre exposé, nous faisons remarquer ce à quoi la jeunesse d'aujourd'hui doit faire face, lorsqu'elle quitte l'école. Jusqu'à maintenant, l'industrie n'a pas fait preuve d'un désir de relever le défi, soit par elle-même, soit en coopération avec les éducateurs et le gouvernement, à savoir le défi de former une population active spécialisée.

L'éducation dans les écoles publiques peut par elle-même être le point de départ pour une formation future. Ainsi, je ne crois pas qu'il y ait conflit entre les deux. Je les vois comme étant les deux côtés de la médaille.

Le président: Je désire faire remarquer que la pénurie dont il est question plus haut ne concerne pas seulement les ouvriers spécialisés, mais aussi les cols blancs. Je fais allusion aux infirmières. Lorsque nous sommes allés à la Faculté de Droit de Dalhousie, par exemple, lorsque nous étions à Halifax, selon l'exposé qui nous a été fait à l'Université et à l'École technique de Nouvelle-Écosse, il semble qu'au cours de ces cinq dernières années, les étudiants en génie sortis de l'École technique de Nouvelle-Écosse aient eu cinq offres d'emploi parmi lesquelles choisir; tandis que les étudiants sortant de la faculté des arts, des sciences politiques, de sociologie etc. ont eu beaucoup de difficultés à trouver un travail.

Puis-je vous demander votre propre profession? Je pensais que vous alliez dire quelque chose à ce sujet ce soir. Pouvez-vous nous dire quel est le taux de chômage parmi les professeurs que vous avez formés au Canada, et si quelque chose a été fait dans le domaine du perfectionnement des professeurs?

M. Chisholm: Le perfectionnement des professeurs est un sujet qui nous inquiète beaucoup et je crois savoir que c'est ce qui nous a préoccupés au départ dans la Commission Adams sur les Congés d'études. En termes de statistiques sur le chômage parmi les professeurs, je n'ai pas de chiffres avec moi maintenant, sauf que, si nous regardons vers l'avenir plutôt que vers le passé, les prévisions semblent indiquer que d'ici 1990, le nombre des possibilités d'emplois comme professeurs sera plus élevé que le nombre des personnes posant leur candidature. C'est déjà le cas dans au moins une de nos provinces. Nous avons appris récemment qu'en Saskatchewan, il y a en fait une pénurie de professeurs et qu'ils sont recrutés à l'extérieur de la province.

Même à l'intérieur d'un grand nombre de nos provinces maintenant il y a pénurie de professeurs, malgré ce qui semble être un nombre important d'enseignants disponibles. Dans certaines communautés rurales, c'est-à-dire les régions les plus éloignées de presque chaque province, il est difficile de trouver du personnel, surtout parce que, je suppose, les gens ont tendance à s'installer dans les régions urbaines.

Le problème n'est pas aussi important maintenant qu'il l'était peut-être il y a quelque années. En regardant vers l'avenir, les difficultés ne sont pas si graves. Ce qui nous inquiète un peu, c'est toute cette publicité qui risque de décourager les jeunes à s'engager dans les carrières de l'enseignement, au point qu'il y aura en fait des pénuries d'ici 1990.

[*Text*]

The Chairman: Mr. Vice-Chairman, I am going to have to run out now and catch Mr. McDermid to the airport, but if there are any remaining questions—do you have any David?

Mr. Orlikow: No.

The Chairman: Well, then I want to thank you most sincerely. We have had by the way teacher and teacher groups in other parts of the country that were local appearing before us. It is very useful to have the national group, and I want to say as well what we said to the other witnesses that if you think of additional comments that can help us in writing our report, these are welcome up until the end of the year. By the same token, if we can think of questions to ask you, we may ask our staff to call and ask you some questions. You may have the information. So thank you very much.

Mr. Chisholm: Thank you for the opportunity to appear and we would offer as well, that if there are any specific questions you want information on, we can put our staff to work and see if we can come up with some answers for you. Thank you very much.

The Chairman: You see, you went through a good education.

[*Translation*]

Le président: Monsieur le vice-président, je dois m'en aller maintenant et rattraper M. McDermid à l'aéroport, mais s'il reste des questions—est-ce que vous en avez David?

M. Orlikow: Non.

Le président: Bien, alors je désire vous remercier très sincèrement. Des professeurs et des groupes de professeurs venant des autres parties du pays se sont présentés ici. C'est très utile de rencontrer un groupe national, et je désire rejeter aussi ce que nous avons dit aux autres témoins: si vous pensez que des commentaires supplémentaires pourraient nous aider à rédiger notre rapport, ces commentaires sont les bienvenu jusqu'à la fin de l'année. De même, si nous avons des questions à vous demander, nous demanderons à nos collègues de communiquer avec vous et de vous les poser. Il se peut que vous ayez les réponses. Merci beaucoup.

M. Chisholm: Merci pour la possibilité que vous nous avez donnée de venir ici; nous aimerions aussi vous dire que s'il y a des questions particulières sur lesquelles vous désirez recevoir des renseignements, nous pouvons demander à nos collègues de faire des recherches et voir si nous pouvons vous communiquer certaines réponses. Merci beaucoup.

Le président: Vous voyez, vous avez reçu une bonne éducation.

APPENDIX "EMPL-12"

A BRIEF CONCERNING

THE SKILLED TRADESMAN SHORTAGE IN THE CANADIAN MACHINERY AND EQUIPMENT MANUFACTURING INDUSTRY

PRESENTED TO

THE PARLIAMENTARY TASK FORCE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80's

MACHINERY AND EQUIPMENT MANUFACTURERS' ASSOCIATION OF CANADA

THE SKILLED TRADESMAN SHORTAGE IN THE CANADIAN MACHINERY AND EQUIPMENT MANUFACTURING INDUSTRY

INTRODUCTION

The government appointed Canadian Machinery Industry Task Force comprised of industry and labour representatives, in its June 1978 report to the federal government, described the six foremost problem areas which were recommended for immediate government attention. In order to priority, the first position was given to "Manpower Policies". In the opening paragraph the report reads ..... "the shortage of experienced and skilled tradesmen is more of a limiting factor today to increasing plant capacity, than lack of capital or weaknesses in market demand". Today, nearly two and one half years later, this is still a very valid statement. Indeed, the situation has grown more critical.

There are machinery firms in Canada who are turning away orders because of lack of capacity when they could increase that production by 50% to 100% without the need for any plant or equipment investment by simply hiring a third or a second shift of workers—if they were available.

Canadian industrial machinery manufacturers are at this moment, enjoying the largest domestic market demand and are exporting more (54% of production) than ever in their history. Their plants are operating at near capacity. With the announcement of major resource and energy industry expansion and modernization programs worth several hundred billion dollars, within the next ten years, the machinery market prospects in Canada will far exceed anything before experienced according to a statement made to MEMAC during its meeting with the federal government's "Major Projects Task Force".

The availability of skilled tradesmen to man its plants will be one of the prime factors in determining whether the Canadian machinery and equipment industry will expand to meet that market or whether the billions of dollars in new orders will go to imports from our foreign competitors.

The machinery industry, in the fall of 1978 decided that through its national representative, the Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada (MEMAC), it would take action to tackle the problem.

MAGNITUDE OF THE PROBLEM

The first requirement to any solution was the need to fully understand the nature, the size, and the location of the problem. Location refers to:

— geographic region,
— size of company, and
— product sector.

With the cooperation and assistance from the Department of Manpower and Immigration and the three principal national labour unions involved in the industry, MEMAC prepared a comprehensive questionnaire on the subject. In a coast to coast survey the Association obtained replies from a representative sample of 137 machinery manufacturing companies varying in location, size and product category. Questions were related to hiring difficulties, their reasons, available manning alternatives, size of existing apprenticeship training programs, their success rate, priority of critical trades, effect of collective agreement terms, types of training recommended and a variety of other problem aspects. Probably the most important information provided was the current and forecast needs of the industry by trade, to the end of 1982.

A copy of the full results of the industry survey is attached to this brief. The reader is reminded that the brief only measured the problem in the machinery industry and that the same trades also apply to virtually all metalworking industries such as automobile, auto parts, aircraft, farm implement, transport equipment, general manufacturing and the maintenance operations of the major resource exploitation industries such as forest

products, mining, petrochemical and energy production. However, the 6.2 billion dollar industrial machinery sector employing 120,000 employees in its companies and through its heavy depending on jobbing contractors and materiel, component and services suppliers, providing a further 203,000 man years of work annually outside of its plants, is the largest single employer in the metalworking group by a factor of two.

A resume of the report's results showed that:

— 86% of this industry sector was experiencing difficulty in hiring journeyman workers,

— in 1978 the industry hired 1,750 journeymen and at the beginning of 1979 had a further 1,150 unfilled vacancies,

— there was a forecast need in excess of 5,900 additional newly trained journeymen to the end of 1982,

— the demand will be 61% in Ontario, 24% in Western Canada and 15% in Quebec and the Maritimes,

— training programs in place at the time of the survey in 1979 would only satisfy 17% of that year's requirements,

— at the lower skill level of machine operator, where training is of considerably shorter duration than for journeymen, the industry had 600 vacant positions at the beginning of 1979,

— industrial machinery manufacturers will require 4,500 additional newly trained machine operators by the end of 1982,

— the machine operator needs were divided, 53% in Ontario, 31% in Quebec and the Maritimes and 16% in Western Canada, and

— the industry had plans to enlist 4,700 machine operator trainees by 1982 but with a 24% nationally averaged attrition rate, the net shortage will increase by a further 1,000 in addition to the 600 at the beginning of 1979.

ATTEMPTS AT RESOLUTION

MEMAC then met with federal and Ontario authorities concerning the establishment of a subsidized ourneyman training program. Ontario was chosen first because that is where 69% of the machinery manufacturing industry resides. After a series of negotiations, a pilot program was, with government subsidy and control, initiated for the machinery industry. In December of 1979 the federal Minister of Immigration and Manpower, the provincial Minister of Education and the Chairman of MEMAC's Tradesman Training Committee signed a "Letter of Intent" under the federal Critical Trades Training Program to formalize the project. Companies undertaking apprenticeship training within the program can receive up to a maximum, over a three year period, of $4,300 per apprentice under one scheme or $6,230 per apprentice under another scheme, depending on whether the company agrees to pay the apprentice full wages while he is away on the classroom phases of his training. This is intended to be a stimulative incentive for companies to train apprentices.

MEMAC next met with Quebec Department of Education officials and federal Department of Manpower and Immigration officials from the latter's regional office in Quebec. A similar but much less structured arrangement for a training subsidy program was concluded in that province.

The Association in the spring of 1980 next contacted the federal regional manpower authorities and the provincial Departments of Labour and Education in British Columbia. No progress in this province appears possible since these two government levels are at odds concerning skilled tradesman training and as a result there are two uncoordinated plans competing in British Columbia to the detriment of prospective apprentices and the industries who would train them.

RESULTS OF TRAINING PROGRAMS

While the federal and provincial initiatives in Ontario and Quebec are a step in the right direction, they do not appear to constitute a problem solving resolution. In Ontario almost a year after the program's inauguration, only 25 machinery manufacturing companies have committed themselves to train 210 apprentices over a three year period under the MEMAC program. In Quebec, 10 companies have applied to train 86

apprentices under the program. While it is true that a few machinery companies have entered similar community administered programs in Ontario, this still does not put nearly an adequate number of apprentices in the critical metalworking trades under training.

REASONS FOR LACK OF TRAINING RESPONSE

It should be established from the outset that contrary to claims by the stream of "experts" and government hired consultants or advisors, who have come to MEMAC to confirm their theories concerning the tradesman training situation, social precepts, youth's reluctance to enter blue collar occupations or poor career counseling are not creating a shortage of prospective trainees. One company who advertised for 10 machinist apprentices received 400 applications, another looking for 3 machinist apprentices received over 60 applications. Indeed, the difficulty was that of selection from among so many good candidates.

The basic reason for poor company response is financial. A MEMAC study of average journeyman training costs is attached to substantiate the figures quoted hereafter. As a brief explanation of background, apprentices normally start training at 50% to 60% of journeyman wages. Their pay escalates at the end of each 1,000 hours training phase until during the last 1,000 hours they normally earn approximately 90% of a journeyman's wage.

While the actual figures will vary slightly from company to company depending on the negotiated salary scales, the figures given are close to the average. They are based on late 1979 wage rates. Machinists were chosen for the sample calculations since this trade comprises the largest group and the largest shortage and since they are trained in the both three and four year apprenticeship programs, and hence serve to illustrate the costs of both.

From the "Net Apprentice Cost" table it can be seen that a company's wage cost per apprentice in a three year program is $93,900, and $134,900 if in a four year program. However, because the industry conducts its training in a manner wherein the apprentice learns on actual shop jobs, as he starts to gain skills he produces useful work. The incrementally increasing value of useful work performed is hence deducted from the training cost; $77,350 in a three year program and $117,793 in a four year program. Adding the cost of journeymen trainers in the plant and deducting the government subsidy of $4,300 or $6,200, shows that the cost to the company for training an apprentice who completes his course is $23,000 and $26,000 respectively, in a three and a four year program. Adding to this the national machinist training attrition rate of 20%, assumed for the calculation to occur midway through the course, means that the net cost per certified apprentice gained through the MEMAC program is $25,500 and $28,500 for each apprentice. This is a conservative figure since the cost of spoiled materials, and salary raises resulting from union negotiated wage increases during the training period are not included.

In some industries, apprentices are not trained on actual production work but on scrap or training pieces. In those cases there is no useful work performed or it is minimal in the latter phases of training so that company training costs are several times the above figures which pertain to the machinery industry.

The impact on a company of the above can perhaps best be illustrated by considering a hypothetical but realistic case. I a company plans to implement a modest expansion to its operation which will require 10 additional machinists, it will need to set aside in its budget approximately $275,000 from net profit (after taxes) three to four years previous, in order to have ten trained machinists when they are required. Because apprentices are largely unproductive in early training phases, this is primarily a front-end cost.

This cost poses considerable difficulty for a large company. For a small company it may be virtually impossible when it comes simultaneously with expansion plant and equipment costs.

The result is a great reluctance on the part of large companies to train costly tradesmen which, in a time of severe shortage can be pirated from them on graduation. Small companies, on the other hand, find it extremely difficult to bear the high advance cost of training beyond that essential to compensate for employee attrition. Hence, expansion of the industry is seriously affected.

RECOMMENDED RESOLUTION

It is our industry's view that the problem will never be solved without a basic reorientation of the trades training philosophy prevailing in Canada.

It is readily accepted that the long period of training to a highly skilled level required in professional trades and for the service industries, (stenographers, accountants, etc.) should be primarily at public cost because it is conducted in institutions and because it is deemed to be for the national good. Yet the metalworking industries which require a highly skilled worker to perform relatively sophisticated and non-repetitive jobs, are expected to bear the costly burden of training their own general work force, simply because the prohibitively high cost of the training equipment demands that 80% of the training be carried cut in the work place.

It must be emphasized that technical collegiates and community colleges will never be able to satisfy the need qualitatively or quantitatively. Firstly they cannot possibly acquire the very costly and sophisticated range of numerically and computer controlled machines now common in the metalworking industries. Secondly, they could never equal the throughput of a hundred or more machinery plants doing apprenticeship training. Nor should they attempt to. The country does not need this costly and unnecessary duplication. Thirdly, without the ability to provide the practical experience of confronting three or four years of real work problems, no institution could turn out a tradesman of the high standard expected of a journeyman. However, they do have an important role to play in conjunction with industry in providing the necessary 20% of classroom time essential to a journeyman's modular training phases.

It would benefit us to take example from the world's highly industrialized countries if it is our intent to diversify Canada's economic base by increasing our manufacturing industries. Those European countries whose economies cannot be resource based but which must almost entirely rely on the processing of raw materials, indiginous or procured, into end products for domestic and foreign trade, have had to come to grips with trades training problems many years ago.

A 1978 study on apprenticeship policies of 18 member nations compiled by the Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD) shows that in Germany 41.5% of young people between the ages of 15 and 19 years were in apprenticeship activities. In Austria the figure is 53.5%, in Switzerland 56.1%. It is no coincidence that these are the countries with some of the world's lowest unemployment statistics. West European countries view their work force as a form of "capital". They assume that this capital must be trained and retrained on a continuing basis to supply the changing spectrum of sophisticated skills needed by a high technology nation. To do so requires a national labour force investment policy tailored to the country's needs and monitored by government, industry and labour.

The same OECD study states that countries which previously instituted some form of collective industry apprenticeship training financing, are now moving towards government financial support for apprenticeship. As costs of apprenticeship have grown, the rationale for a contribution from society as grown. The study points out that government acceptance of its responsibility in this educational field has been supported further by efforts to incorporate apprenticeship as a normal aspect of its total educational system. They have accepted that were it not for apprenticeship, society would have a larger expenditure on institutionalized training.

Australia has a long standing apprenticeship approach to trades training in the British tradition. The responsible government Minister, in announcing a new increased financial support scheme for apprenticeship, stated that the program "acknowledges that the community should support the technical costs of apprenticeship training (in the same manner) as it supports education for the professions and sub-professional occupations".

It is our strongly held view that unless Canada adopts the same attitude, it will not solve the continuing paradox wherein, simultaneously with high unemployment rates there exist thousands of vacant positions in its metalworking industries.

RECOMMENDATIONS

1. *National Apprenticeship Concept*

Of 18 OECD countries studied in 1975, countries such as Austria, West Germany, Italy and Switzerland had apprentice to work force ratios in the range 3.6 to 5.4 Canada was third lowest with 0.2. We do not believe that it has improved much since. To alleviate the critical skilled tradesman shortage in Canada which has prevailed since it entered the era of self-reliance in this regard, it is recommended that the federal and provincial governments coordinate their efforts in establishing apprenticeship as the recognized means of meeting Canada's skilled tradesmen needs and in making it an integrated aspect of our national education concept. As such, recognizing that approximately 80% of it must be conducted in the work place, that government and industry then arrive at an equitable basis for funding its cost.

This recommendation is an overriding one and concerns fundamental philosophy and policy. We believe that it is the only one that can put us on the same level of skilled labour force self-sufficiency as our industrial competitor nations, from whom we obtained our highly trained tradesmen for most of this century. We must now do as they have been doing for decades and accept that this is a national cost we can no longer avoid.

2. *Other Recommendations*

While the above recommendation expresses our primary purpose in presenting this brief, there are several aspects which MEMAC believes warrant consideration towards making the present or any future apprenticeship program more workable.

On behalf of the industry which it nationally represents, MEMAC recommends:

a) that the government's manpower policies focus on the critical need to support *long-term* apprenticeship training programs to produce *fully* trained tradesmen at the journeyman level,

b) that through federal initiative, a standing national manpower coordinating committee be formed of federal and provincial government representatives as well as representatives from industry and labour, for the purpose of developing national tradesman training policies,

c) that in view of the high mobility in Canadian society, one of the early tasks of the above committee be the standardization of tradesman standards training curricula and certification of tradesmen, in all Canadian provinces,

d) that apprenticeship training in a plant be an included aspect of collective agreements with labour unions, where these exist, to:
   - provide for their formal recognition by labour and management.
   - give unions and management the basis for monitoring such aspects as training progress, wage scales, apprentice to journeyman ratios, etc., and,
   - protect the apprentices from training disruption to the greatest extent practicable in the event of lay-offs,

e) that in order to preclude journeyman overproduction in any given trade and so avoid a costly and disillusioning experience similar to that which formerly pertained in the nursing profession and now prevails in the teaching profession, biannual or triannual surveys similar to that conducted by MEMAC in 1979 be undertaken in the involved industries to provide a three year forecast of requirements of skilled tradesmen.

SUMMARY

When the Canadian metalworking industries were recently forced into a position of self reliance for their skilled tradesman requirements, a critical shortage quickly developed because no viable apprenticeship training systems were in place. This was proved by a national survey of the machinery industry.

Federal government stimulative subsidy funding, provincially disbursed and largely concentrated in Ontario, has only marginally succeeded in increasing the number of apprentices under training. There are not enough to meet the current and the anticipated large future demand.

The basic reason appears to be the sudden imposition of the high cost of training upon the metalworking industries who are finding it difficult to finance when they must bear 75% to 80% of the burden in some provinces and even higher percentages in others, particularly when an expansionary period already creates severe cash flow difficulties for them.

The only apparent permanent solution is to basically reorient out educational concepts to include apprenticeship as the only logical training system for the mass training of skilled tradesmen and to follow the pattern of successful other industrialized countries by making apprenticeship largely a publically supported segment of the making apprenticeship largely a publically supported segment of the Canadian educational system, recognizing that its only prime difference is that the major portion of it must be conducted in the work place.

RESULTS OF A SURVEY OF SKILLED TRADESMAN REQUIREMENT AND TRAINING IN THE INDUSTRIAL MACHINERY AND EQUIPMENT MANUFACTURING SECTOR FROM 1979 TO 1982

CONDUCTED BY

THE MACHINERY AND EQUIPMENT MANUFACTURERS' ASSOCIATION OF CANADA

In 1978, Labour/Industry consultations identified the shortage of skilled labour as being one of the most critical problems facing the machinery industry today. In an effort to aid policy formation and implementation, the Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada carried out a survey of the skilled manpower situation in machinery and equipment manufacturing companies across Canada during the first quarter of 1979.

Company size, products manufactured, and regional distribution were all taken into account in the sample selection, so that extrapolation of results would reflect, as closely as possible, the actual industry. Based on Statistics Canada's employment figures, the following multipliers have been derived, and when applied to the results of the survey, the scope of the skilled manpower shortage can be measured for machinery manufacturers all across Canada:

Quebec	2.4
Ontario	1.8
Western Canada	2.9
Canada (including Maritime Provinces)	2.0

The following pages reflect the views of 137 companies. Since all companies did not answer all of the questions, there are instances where totals do not balance, however, the magnitude of the skilled labour problem is still very evident.

MEMAC SKILLED TRADES SURVEY

	Quebec	Ontario	Western Canada	Total
Companies in sample	26 (19%)	82 (60%)	29 (21%)	137 (100%)
Companies by employee size				
1 - 50 employees	4	10	7	21
51 - 100 employees	8	16	10	34
101 - 500 employees	8	48	11	67
over 500 employees	6	8	1	15
Difficulty in obtaining journeymen				
Yes	23 (88%)	66 (85%)	25 (89%)	114 (86%)
No	3 (12%)	12 (15%)	3 (11%)	18 (14%)
Number of companies indicating most difficult trades to replace				
Machinists	17	71	21	109
Fitters/Millwrights	6	31	22	59
Welders	1	15	11	27
Maintenance Mechanics	3	15	2	20
Tool and Die Makers	6	12	—	18
Welder Fitters	11	3	—	14
Electricians	1	10	—	11
Patternmakers	3	3	2	8
Other	3	7	3	13
Present attempts at solution to the shortage (by companies)				
Reduce production	1	6	4	11
Use less skilled labour	16	41	16	73
Sub-contracting	6	31	9	46
Search abroad	2	13	5	20
Lower the qualifications	6	13	4	23
Overtime	13	54	16	83
Automation	7	21	4	32
Other	3	6	—	9

MEMAC SKILLED TRADES SURVEY

	Quebec	Ontario	Western Canada	Total
Companies with Journeyman Training Programs in place				
— Total number of companies	15	52	25	92
— Companies with registered training programs	4	30	22	56
— Trades with registered programs				
Machinists	—	22	16	38
Fitters/ Millrights	—	7	9	16
Welders	1	—	8	9
Maintenance Mechanics	—	5	—	5
Tool and Die Makers	—	4	—	4
Welder Fitters	—	1	—	1
Electricians	—	8	1	9
Patternmakers	2	—	—	2
Other	2	—	6	8
— Companies with non-registered training programs	11	22	3	36
— Reasons				
Not available	3	1	1	5
Too costly	2	—	—	2
Too much government interference/ red tape	4	5	1	10
Prefer own system	4	4	1	9
Too inefficient	—	2	—	2
Union wouldn't agree	—	2	—	2
Other	3	7	1	11
Companies with no Journeyman Training Programs in place				
— Total number of companies	10	29	2	41
— Number of companies with no plans to start training	8	16	2	26
— Number of companies with plans to start training	2	13	—	15
— Trades in which training is planned				
Machinists	3	5	—	8
Fitters/ Millwrights	—	1	—	1
Welders	2	—	—	2
Tool and Die Makers	—	2	—	2
Welder Fitters	—	5	—	5
Electricians	—	2	—	2
Patternmakers	—	1	—	1

MEMAC SKILLED TRADES SURVEY

	Quebec	Ontario	Western Canada	Total
Number of companies with Collective Agreements for tradesmen	20	59	21	100
— Collective Agreement includes trainee protection during lay-off	5	25	9	39
— Extent of trainee protection				
By seniority	1	9	5	15
Lay-off ratio trainees/journeymen	3	5	—	8
No bumping of trainees	—	8	3	11
Temporary transfer to other work	—	—	1	1
Protected after 90 days training	1	—	—	1
— Collective Agreement does not include trainee protection during lay-off	13	27	10	50
— Reason why Collective Agreement does not protect trainees				
Union imposed contract	5	12	3	20
Seniority clause	3	5	3	11
Other	—	1	4	5
Number of companies with no Collective Agreement for tradesmen	6	23	8	37
— Companies having trainee protection during lay-off	3	8	4	15
— Extent of trainee protection				
By seniority	2	5	—	7
No bumping	—	3	1	4
Temporary transfer to other work	—	—	1	1
— Companies not having trainee protection during lay-off	2	5	2	9
— Reasons why trainee positions are not protected during lay-off				
Seniority observed in lay-offs	—	2	—	2
No plans	2	2	2	6

MEMAC SKILLED TRADES SURVEY

	Quebec	Ontario	Western Canada	Total
Recommended trainee to journeyman ratio (by companies)				
1:1	2	10	2	14
1:2	—	5	3	8
1:3	4	9	5	18
1:4	3	5	7	15
1:5	7	13	5	25
1:6	1	7	2	10
1:10	4	12	1	17
1:15	2	1	—	3
1:20	—	3	—	3
1:50	—	1	—	1
Recommended training start age (by companies)				
15 years old	—	4	—	4
16 years old	1	11	2	14
17 years old	2	9	7	18
18 years old	12	40	7	59
19 to 21 years old	8	13	11	32
22 to 25 years old	2	3	1	6
Recommended minimum educational level at start (by companies)				
No particular level (depends on age)	5	12	5	22
Technical/ High School	13	50	13	76
Community College/CEGEP	1	2	—	3
Junior Matriculation	7	17	9	33
Senior Matriculation	2	5	5	12
Some Community College/CEGEP	1	—	1	2
Grade 10	—	2	2	4
Recommended length of journeyman training required (by companies)				
1 year	2	1	—	3
2 years	2	6	4	12
3 years	7	26	3	36
4 years	6	31	16	53
5 years	8	13	4	25
7 years	—	1	1	2
Number of companies recommending equal training time for all trades	11	43	16	70

MEMAC SKILLED TRADES SURVEY

	Quebec	Ontario	Western Canada	Total
Number of companies recommending variable length training times	12	23	9	44
— Recommended training time per trade by above companies				
Tool and Die Makers (5 years)	7	9	2	18
Machinist (2-7 years)	3	4	2	9
General Machinist (5 years)	—	2	—	2
Fitter Machinist (4-8 years)	—	4	—	4
Lead Machinist (8 years)	1	1	—	2
Electricians (4-5 years)	—	3	1	4
Electronic Technicians (4 years)	1	3	—	4
Patternmakers (4-10 years)	1	1	1	3
Fitters (4-7 years)	1	—	1	2
Welders (2-5 years)	—	1	1	2
Maintenance Mechanics (4 years)	—	1	—	1
Others (3 years)	—	—	2	2
Percentage of classroom journeyman training time recommended (by companies)				
0 — 5%	1	9	2	12
6 — 10%	3	17	10	30
11 — 15%	3	11	3	17
16 — 20%	6	15	4	25
21 — 30%	6	17	7	30
31 — 40%	1	3	2	6
41 — 50%	2	7	—	9
51% or more	1	—	—	1
First 2 years	1	—	—	1
Recommended medium for classroom training (by companies)				
Night School	12	42	10	64
Community College/CEGEP	2	42	3	47
Company School	12	21	2	35
Trade School/Vocational School	—	3	6	9
Ryerson Tech./Institute of Technology	1	—	7	8
Day School	—	1	3	4
TV Aid School/Correspondence	—	3	—	3
Technical High School	—	2	—	2
Extension H.S. using modular school/workterm	—	1	—	1
Government Industrial Training Centre	1	—	—	1
Recommended phasing of main classroom instruction (by companies)				
At the very beginning	10	4	1	15
In the first year	4	11	3	18
In the second year	—	3	3	6
In the third year	—	2	—	2
Spread evenly overall years	11	60	21	92
After 3 years	—	2	—	2

MEMAC SKILLED TRADES SURVEY

	Quebec	Ontario	Western Canada	Total
Industry and Government split of journeyman training costs recommended (by companies)				
— Industry's share of on-job training costs				
0 — 20%	3	2	1	6
21 — 40%	7	3	—	10
50%	7	22	8	37
51 — 60%	1	6	—	7
61 — 70%	1	6	1	8
71 — 80%	—	12	5	17
81 — 90%	1	2	1	4
91 — 100%	2	22	11	35
— Industry's share of classroom training costs				
0 — 10%	5	23	16	44
11 — 20%	1	1	3	5
21 — 30%	2	8	3	13
31 — 40%	2	3	—	5
50%	6	20	2	28
51 — 60%	—	3	—	3
61 — 80%	—	7	—	7
81 — 100%	2	9	3	14
System considered most effective and fair for financing industry's share of training costs				
— The company doing the training pays its own costs	15	51	14	80
— All industries with journeymen pay into a training fund, with the training costs reimbursed to the firms doing the training	2	23	8	33
— The company pays its own costs with some reimbursement through Government tax concessions	1	5	3	9
Main reasons for journeyman training drop-outs				
Lack of prestige and status	2	16	2	20
They don't like the trade	3	12	9	24
Quality of instruction	1	14	3	18
Shift work (night shifts)	6	13	4	23
Impatience at length of training	8	40	9	57
They didn't like the pay; more money elsewhere	15	46	17	78
Lacks of protection from lay-offs	1	2	—	3
Lack of personal discipline	—	6	—	6
Scholastic inability	—	2	1	3

MEMAC SKILLED TRADES SURVEY

	Quebec	Ontario	Western Canada	Total
Areas of normal education recommended for more emphasis to better prepare journeyman entrants				
Basic math	5	48	20	73
Advanced math	10	27	10	47
Introductory metallurgy	6	18	11	35
Blueprint reading/Draughting	18	63	23	104
Computer programming	1	5	1	7
Shop Training	18	56	15	89
English/Reading comprehension	—	3	—	3
Attitude toward training	—	1	—	1
From above, the areas selected as the single most important requiring improvement in the normal school system				
Basic math	3	11	9	23
Advanced math	6	6	2	14
Introductory metallurgy	1	1	1	3
Blueprint reading (Draughting)	4	14	7	25
Computer programming	1	1	1	3
Shop training	10	32	7	49

JOURNEYMEN — CANADA

Journeyman Trades	No. of Journeymen on staff at this time	No. of Journeymen over 55 yrs.	No. of Journeymen positions vacant at the present time	No. of Journeymen Hired (for replacement and for expansion)		Potential No. of Journeymen Hirings (the maximum number of Journeymen which would be hired if available, for replacement and for expansion)			
				in 1977	in 1978	in 1979	in 1980	in 1981	in 1982
Machinist	2,179	440	285	236	387	391	348	300	267
Fitter/Millwright	1,029	207	110	88	176	200	183	170	174
Welder	30	5	1	1	4	4	16	6	3
Maintenance Mechanic	40	6	6	5	4	8	8	8	6
Tool & Die Maker	183	49	35	16	16	38	40	22	24
Welder Fitter	1,020	123	87	87	228	126	164	98	76
Electrician	162	23	22	28	29	31	31	27	26
Electronic Technician	60	2	10	6	14	9	12	1	1
Patternmaker	53	23	1	6	5	8	4	6	3
Other	85	5	18	2	10	11	4	6	6
TOTAL	4,841	883	575	475	873	826	810	644	586

JOURNEYMEN — QUEBEC

Journeyman Trades	No. of Journeymen on staff at this time	No. of Journeymen over 55 yrs.	No. of Journeymen positions vacant at the present time	No. of Journeymen Hired (for replacement and for expansion)		Potential No. of Journeymen Hirings (the maximum number of Journeymen which would be hired if available, for replacement and for expansion)			
				in 1977	in 1978	in 1979	in 1980	in 1981	in 1982
Machinist	406	54	35	37	47	42	59	45	32
Fitter/Millwright	249	45	16	18	25	19	29	18	12
Maintenance Mechanic	6	1	—	1	—	—	—	—	—
Tool & Die Maker	25	7	4	1	1	5	4	4	3
Welder Fitter	266	25	10	10	75	11	23	12	8
Electrician	17	—	—	5	4	2	6	4	2
Electronic Technician	15	—	1	2	5	1	7	—	1
Patternmaker	25	10	1	5	2	2	—	1	—
Other	27	2	6	1	3	5	2	2	3
TOTAL	1,036	144	73	80	162	87	130	86	61

JOURNEYMEN — ONTARIO

Journeyman Trades	No. of Journeymen on staff at this time	No. of Journeymen over 55 yrs.	No. of Journeymen positions vacant at the present time	No. of Journeymen Hired (for replacement and for expansion)		Potential No. of Journeymen Hirings (the maximum number of Journeymen which would be hired if available, for replacement and for expansion)			
				in 1977	in 1978	in 1979	in 1980	in 1981	in 1982
Machinist	1,546	353	206	146	275	282	231	207	180
Fitter/Millwright	652	151	79	44	96	110	95	100	108
Welder	30	5	1	1	4	4	16	6	3
Maintenance Mechanic	29	5	6	4	2	8	6	6	4
Tool & Die Maker	145	39	29	15	14	32	34	16	19
Welder Fitter	754	98	77	77	153	115	141	86	68
Electrician	100	20	18	17	17	20	21	19	19
Electronic	27	1	7	4	—	5	5	1	—
Patternmaker	21	11	—	1	3	6	3	5	3
Other	40	2	9	1	2	6	2	4	3
TOTAL	3,344	685	432	310	566	588	555	450	407

JOURNEYMEN — WESTERN CANADA

Journeyman Trades	No. of Journeymen on staff at this time	No. of Journeymen over 55 yrs.	No. of Journeymen positions vacant at the present time	No. of Journeymen Hired (for replacement and for expansion)		Potential No. of Journeymen Hirings (the maximum number of Journeymen which would be hired if available, for replacement and for expansion)			
				in 1977	in 1978	in 1979	in 1980	in 1981	in 1982
Machinist	227	33	44	53	65	67	58	48	55
Fitter/Millwright	128	11	15	26	55	71	59	52	54
Maintenance Mechanic	5	—	—	—	2	—	2	2	2
Tool & Die Maker	13	3	2	—	1	1	2	2	2
Electrician	45	3	4	6	8	9	4	4	5
Electronic Technician	18	1	2	—	9	3	—	—	—
Patternmaker	7	2	—	—	—	—	—	—	—
Other	18	1	3	—	5	—	—	—	—
TOTAL	461	54	70	85	145	151	125	108	118

APPRENTICES AND TRAINEES (for Journeyman Trades) — CANADA

Trades with training programs now underway	No. of Apprentices and Trainees Now on Staff	No. of hirings of new apprentices & trainees planned			Total length of training program (instruction + on-job experience)	Rate of Drop-Out from training	No. of Journeymen produced from existing training programs			
		1978	1979	1980			1977	1978	1979	1980
Machinist	186	81	71	76	3.5 years	17.5%	53	53	58	47
Fitter/Millwright	70	39	28	22	3.9 years	6.3%	24	18	33	21
Welder	57	30	33	19	2.8 years	33.6%	25	20	16	18
Maintenance Mechanic	2	—	2	1	4 years	50.0%	—	—	—	1
Tool & Die Maker	16	4	7	5	3.9 years	2.8%	8	4	5	4
Welder Fitter	24	7	4	2	2.9 years	5.0%	7	1	3	2
Electrician	27	6	3	—	4.1 years	2.0%	11	9	13	11
Electronic Technician	4	—	—	—	4 years	0.0%	1	—	3	—
Patternmaker	12	3	5	5	3.9 years	2.2%	4	4	8	4
Other	22	2	3	2	3 years	19.2%	8	5	4	5
TOTAL	420	172	156	132	3.5 years	14.3%	141	114	143	113

APPRENTICES AND TRAINEES (for Journeyman Trades) — QUEBEC

Trades with training programs now underway	No. of Apprentices and Trainees Now on Staff	No. of hirings of new apprentices & trainees planned			Total length of training program (instruction + on-job experience)	Rate of Drop-Out from training	No. of Journeymen produced from existing training programs			
		1978	1979	1980			1977	1978	1979	1980
Machinist	10	2	5	5	2.1 years	20.0%	5	7	9	2
Fitter/Millwright	5	—	—	—	3.7 years	37.5%	—	2	3	1
Welder	7	6	9	6	2 years	50.0%	2	2	6	8
Tool & Die Maker	—	—	2	—	4 years	—	—	—	—	—
Electrician	4	—	—	—	4 years	0.0%	—	—	2	—
Electronic Technician	3	—	—	—	4 years	0.0%	—	—	3	—
Patternmaker	3	—	—	—	3.3 years	0.0%	—	—	2	1
Other	8	—	2	—	2.5 years	30.8%	4	1	1	3
TOTAL	40	8	18	11	2.7 years	22.1%	11	12	26	15

APPRENTICES AND TRAINEES (for Journeyman Trades) — ONTARIO

Trades with training programs now underway	No. of Apprentices and Trainees Now on Staff	No. of hirings of new apprentices & trainees planned			Total length of training program (instruction + on-job experience)	Rate of Drop-Out from training	No. of Journeymen produced from existing training programs			
		1978	1979	1980			1977	1978	1979	1980
Machinist	133	60	46	53	3.5 years	20.0%	24	28	30	32
Fitter/Millwright	44	31	21	15	4.1 years	11.9%	15	10	20	15
Welder	19	6	6	7	2.8 years	43.0%	4	4	4	5
Maintenance Mechanic	1	—	1	—	4 years	0.0%	—	—	—	1
Tool & Die Maker	14	4	5	5	3.8 years	3.7%	7	4	5	3
Welder Fitter	18	4	4	2	2.6 years	10.0%	1	1	3	2
Electrician	19	3	3	—	4 years	1.3%	9	8	10	10
Patternmaker	5	3	4	3	4 years	3.3%	3	3	3	2
Other	7	2	1	2	3.1 years	16.7%	2	2	2	1
TOTAL	260	113	91	87	3.6 years	14.3%	65	60	77	71

APPRENTICES AND TRAINEES (for Journeyman Trades) — WESTERN CANADA

Trades with training programs now underway	No. of Apprentices and Trainees Now on Staff	No. of hirings of new apprentices & trainees planned			Total length of training program (instruction + on-job experience)	Rate of Drop-Out from training	No. of Journeymen produced from existing training programs			
		1978	1979	1980			1977	1978	1979	1980
Machinist	43	19	20	18	3.9 years	12.9%	24	18	19	13
Fitter/Millwright	21	8	7	7	3.7 years	3.0%	9	6	10	5
Welder	31	18	18	6	3.1 years	25.0%	19	14	6	5
Maintenance Mechanic	1	—	1	1	4 years	100.0%	—	—	—	—
Tool & Die Maker	2	—	—	—	4 years	0.0%	1	—	—	1
Welder Fitter	6	3	—	—	4 years	0.0%	6	—	—	—
Electrician	4	3	—	—	4.3 years	5.0%	2	1	1	1
Electronic Technician	1	—	—	—	4 years	0.0%	1	—	—	—
Patternmaker	4	—	1	2	4.3 years	3.3%	1	1	3	1
Other	7	—	—	—	3.5 years	0.0%	2	2	1	1
TOTAL	120	51	47	34	3.8 years	12.4%	65	42	40	27

MACHINE OPERATORS

SKILLED MACHINE OPERATORS	Quebec	Ontario	Western Canada	Total
—Machine Operators presently employed	1,073	1,926	299	3,298
—Vacancies now	100	156	28	284
—Anticipated machine operator hiring plan				
1979	150	404	69	623
1980	145	305	72	522
1981	142	295	46	483
1982	144	312	49	505

MACHINE OPERATOR TRAINEES	Quebec	Ontario	Western Canada	Total
—Number of companies reporting each of the following types of machine operators as most critical in their plant. Average recommended training time for each type is shown in parenthesis.				
Bench fitter	—	1 (6 mo.)	—	1 (6 mo.)
Boring mill operator	4 (16 mo.)	12 (17 mo.)	—	16 (17 mo.)
Brake press operator	—	7 (15 mo.)	1 (8 mo.)	8 (14 mo.)
Coremaker	—	—	1 (18 mo.)	1 (18 mo.)
Cutter	3 (5 mo.)	—	—	3 (5 mo.)
Drill operator	5 (7 mo.)	19 (8 mo.)	3 (10 mo.)	27 (8 mo.)
Electrical furnace operator	—	—	1 (21 mo.)	1 (21 mo.)
Gear cutter	—	5 (7 mo.)	—	5 (7 mo.)
Grinder operator	—	8 (13 mo.)	—	8 (13 mo.)
Hones milling	—	2 (10 mo.)	—	2 (10 mo.)
Ironworker	—	1 (12 mo.)	—	1 (12 mo.)
Job setter	—	1 (6 mo.)	—	1 (6 mo.)
Lathe operator	6 (16 mo.)	34 (15 mo.)	2 (9 mo.)	42 (15 mo.)
Machine flame cutter	—	1 (8 mo.)	—	1 (8 mo.)
Machine operator	2 (24 mo.)	5 (14 mo.)	2 (15 mo.)	9 (16 mo.)
Milling machine operator	3 (8 mo.)	6 (16 mo.)	—	9 (13 mo.)
Multistation machine distributors	1 (4 mo.)	—	—	1 (4 mo.)
N.C. operator	2 (24 mo.)	14 (14 mo.)	3 (8 mo.)	19 (14 mo.)
Panograph burner	—	1 (3 mo.)	—	1 (3 mo.)
Pleater	1 (6 mo.)	—	—	1 (6 mo.)
Presser	2 (6 mo.)	2 (8 mo.)	—	4 (7 mo.)
Punch press	2 (14 mo.)	2 (15 mo.)	—	4 (14 mo.)
Radial press	—	—	1 (2 mo.)	1 (2 mo.)
Roller mapping	—	1 (18 mo.)	—	1 (18 mo.)
Roll form operator	1 (12 mo.)	2 (18 mo.)	—	3 (16 mo.)
Saw operator	2 (7 mo.)	4 (11 mo.)	3 (4 mo.)	9 (7 mo.)
Screw machine operator	—	1 (6 mo.)	—	1 (6 mo.)
Shearer	2 (12 mo.)	5 (8 mo.)	—	7 (9 mo.)
Stamp chamfer	—	1 (6 mo.)	—	1 (6 mo.)
Tapper top	—	1 (3 mo.)	—	1 (3 mo.)

	Quebec	Ontario	Western Canada	Total
Tool sharpening	—	1 (6 mo.)	—	1 (6 mo.)
Torch cutter	—	1 (6 mo.)	—	1 (6 mo.)
Tracer	—	1 (12 mo.)	—	1 (12 mo.)
Turning	1 (3 mo.)	—	—	1 (3 mo.)
Welder	3 (16 mo.)	5 (8 mo.)	2 (14 mo.)	10 (11 mo.)
—Total number of machine operator trainees hired				
1977	55	385	125	565
1978	142	368	148	658
—Percentage of machine operator trainees who quit before course completion	29.2%	18.5%	32.9%	23.8%
—Anticipated total of machine operator trainees that will be hired				
1979	163	386	68	617
1980	157	320	81	558
1981	159	304	60	523
1982	152	302	57	511

NARRATIVE COMMENTS

The MEMAC journeyman and machine operator survey also solicited narrative commentary from the machinery and industrial equipment manufacturers comprising the selected companies in the sample. The following is a resume of comments received on all returns. They are collated under two headings as shown.

1. *Suggestions That Would Improve The Number And Quality Of Apprentices And Trainees*

   a) The education system, which is plagued by provincial inequalities, should be standardized.

   b) There should be a nationally recognized formal policy on trades, training, pay scales and certification.

   c) Through joint consultation, labour, industry and government should establish their responsibilities with respect to journeyman training. Reluctance to train, on industry's part, is generally due to cost and the chances of losing skilled workers when training is completed. Cost sharing is therefore one matter upon which a decision must be reached, the government portion possibly being supplied through tax incentives, rebates and/or subsidies. Other means by which this situation could be improved, include legislating requirements for all companies with respect to their involvement in journeyman training, and establishing the use of legally binding contracts between trainees and companies.

   d) Other areas in which decisions must be reached, and in which union involvement is essential, include trainee protection and ratios of apprentices to journeymen.

   e) More money should be spent on advertising training programs and skilled trade opportunities.

   f) Journeymen could form Associations (i.e. Machinists' Association), apart from unions, which could assist and monitor government and company programs. A side effect of such Associations would be to increase the prestige of trades, and the pride of journeymen.

   g) Immigrants could provide a new source of trainees.

   h) Fuller utilization of present facilities would speed up the education process. One company cited a situation in which would-be apprentices had to wait for 14 months before starting their training. Poorly organized programs are discouraging to all concerned.

   i) The establishment of new training mechanisms should be considered, such as an employer-sponsored institute.

2. *Suggested Methods By Which The Education System Can Help Reduce The Shortage Of Skilled Manpower*

   a) Through consultation with industry, Provincial education authorities should design technical programs which meet industry's manpower requirements.

   b) Hire teachers from industry, for industry oriented courses. Instructors not having a background in industry should be made aware of the scope of employment, and qualification requirements within industry.

   c) Guidance counselling should be more thorough and relate more realistically to individual capabilities and job opportunities. Less emphasis should be placed on white collar employment, since success and a challenging career are not limited to university graduates. To this end, the "work ethic" and the status of skill must be sold.

   d) Students should have greater access to information regarding industrial working conditions. This could be achieved during school semesters by having seminars given by top quality tradesmen, arranging for two week familiarization periods in plants, and conducting tours through plants having a variety of tradesmen.

   e) During summer vacation, work programs could be established, so that interested students would have the opportunity of experiencing, to a much greater extent, their future work environment.

   f) Technical subjects should be offered much earlier than is the case in the present education system.

PRESS RELEASE

MACHINERY INDUSTRY SURVEY CONFIRMS CRITICAL SKILLED MANPOWER PROBLEM

In a leading statement of its report, the joint industry-labour sector Task Force on the Canadian Machinery Industry told government that "the shortage of experienced and skilled tradesmen is more of a limiting factor today to increasing plant capacity, than lack of capital or weaknesses in market demand". The critical nature of the manpower situation has caused the Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada (MEMAC) to give top priority to its effort in coordinating the activities of the machinery industry with those of the federal and provincial governments and labour, in this serious problem area.

As a first step, following consultations with labour and the Canada Employment and Immigration Commission, MEMAC conducted a comprehensive survey of industrial machinery and equipment manufacturers across Canada, for both the journeyman level and the lower machine operator skill level.

The just completed survey shows that 86% of this industry sector is now having hiring difficulties in journeyman trades. The industry hired 1,750 journeymen during 1978 and reports that a further 1,150 positions remained vacant at the beginning of this year. It projects a need in excess of 5,900 newly trained journeymen from now to the end of 1982.

The largest requirement is for machinists, followed by millwrights (fitters) and fitter-welders. Regionally, the demand will be 61% in Ontario, 24% in Western Canada and 15% in Quebec and the Maritimes. The survey makes it clear that journeyman training programs now in place will supply only 17% of the demand this year.

At the less demanding skill level of machine operator, the figures are almost as startling. The skilled work force in the industry at this tradesmen level is 7,500 with over 600 existing positions vacant. Industrial machinery manufacturers will require 4,500 new machine operators between now and the end of 1982. Ontario will need 53% of these, followed by Quebec and the Maritimes at 31% and Western Canada at 16%. The industry now has plans to enlist some 4,700 machine operator trainees in this time period, but with the current trainee attrition rate at a 24% national average, the net shortage will increase by a further 1,000 postions on top of the present 600 vacancies.

In addition to providing a measure of magnitude of the requirement, the survey also requested industry's views on practical solutions to cost, trainee sourcing, trainee prerequisites and optimum in-plant and classroom instruction phasing.

On the basis of survey results, MEMAC is now proceeding in discussions with provincial and federal authorities to establish programs which will provide increased numbers of skilled tradesmen at both the journeymen and machine operator levels for the machinery manufacturing industry.

The long lead time required to produce qualified tradesmen for a high technology industry, makes the implementation of appropriate programs, both financial and academic, all the more urgent. While a machine operator can be trained in 18 months or less the really critical shortage is in the journeyman trades which require three or more years of phased in-plant and classroom training. It is MEMAC's aim to convince the provinces that such courses must become an inherent and permanent part of their educational system.

It will be important that technical training courses across Canada have the highest possible level of standardization. In our highly mobile society and with increasing industrialization outside of central Canada, commonality of standards will become an increasingly important factor. Nationally accepted certification and the universal recognition of journeyman trade achievement as a respected professional status, are also aspects vital to the resolution of this national problem.

MACHINERY & EQUIPMENT MANUFACTURERS' ASSOCIATION OF CANADA

MEMAC

COST OF TRAINING — MACHINIST APPRENTICE (1980 dollars) FOR FORMULA I AND II

	3 YEAR PROGRAM		4 YEAR PROGRAM	
FORMULA	I	II	I	II
A. Productivity Shortfall (App. labour cost minus labour value)	$16,560	$16,560	$17,097	$17,097
B. Instructor (Journeyman) Cost	8,288	8,288	11,050	11,050
C. Classroom wage cost to company	1,416	3,866	1,416	3,866
D. Tool Kit	+ 300	+ 300	+ 300	+ 300
TOTAL TRAINING COST PER APPRENTICE TO THE COMPANY	$26,564	$29,014	$29,863	$32,313
E. Training subsidy paid to company under MEMAC program	- 4,343	- 6,227	- 4,343	- 6,227
COST TO COMPANY UNDER MEMAC PROGRAM	$22,221	$22,787	$25,520	$26,086
F. Government Costs (excluding training subsidy paid to company)				
i) Cost of Tuition to government (paid to school).	$ 2,760	$ 2,760	$ 2,760	$ 2,760
ii) Cost of Classroom training allowance (pd. to app. by gov't)	+ 2,450 avge.	- NIL	+ 2,450	- NIL
iii) COST TO GOVERNMENT UNDER MEMAC PROGRAM	$ 5,210	$ 2,760	$ 5,210	$ 2,760
G. TOTAL GOVERNMENT COST	$ 9,553	$ 8,987	$ 9,553	$ 8,987
H. TOTAL COST TO TRAIN MACHINIST (to company & gov't)	$31,774	$31,774	$35,073	$35,073
i) — % paid by company	70%	72%	73%	74%
ii) — % paid by government	30%	28%	27%	26%

NOTE:

- No cost of living or future increases in union negotiated labour rates are included for 1981/82/83 in the net cost.
- No allowance is made in company net cost resulting from spoiled materials during training.
- The above factors will add a significant dollar value to the net company cost.
- It is assumed that the classroom phase of training occurs over a 24 week period of time.
- In formula II, the company assumes the cost of apprenticeship wages as applicable during the classroom phases.

NET APPRENTICE SALARY COST

	Hourly Base Rate	C.O.L.A.	Total Hourly Rate	Overhead Per Hour	Labour Cost per 1000 hrs.	Apprentice Productivity	Labour Value Per 1000 hrs.	Net Training Salary Cost Per 10000 hrs.
Journeyman Cost	8.60	.24	8.84	13.26	$22,100			
Apprentice Cost								
0 to 1,000 hrs.	4.30	.24	4.54	6.81	$11,350	25%	$ 5,525	$ 5,825
1,000 to 2,000 hrs.	5.16	.24	5.40	8.10	$13,500	50%	$11,050	$ 2,450
2,000 to 3,000 hrs.	6.02	.24	6.26	9.39	$15,650	57%	$12,597	$ 3,053
3,000 to 4,000 hrs.	6.45	.24	6.69	10.04	$16,730	65%	$14,365	$ 2,365
4,000 to 5,000 hrs.	6.88	.24	7.12	10.68	$17,800	73%	$16,133	$ 1,667
5,000 to 6,000 hrs.	7.31	.24	7.55	11.33	$18,880	80%	$17,680	$ 1,200
TOTALS — 3 years					$93,910		$77,350	$16,560
6,000 to 7,000 hrs.	7.74	.24	7.98	11.97	$19,950	88%	$19,448	$ 502
7,000 to 8,000 hrs.	8.17	.24	8.41	12.62	$21,030	95%	$20,995	$ 35
TOTALS — 4 years					$134,890		$117,793	$17,097

Total apprentice labour cost minus labour value: For 3 years — $16,560
For 4 years — $17,097

A. INSTRUCTOR (JOURNEYMAN) COST

1. Three Year Program

.5 hrs per day on instruction in practical phase of training
6,000 hrs. — a 8 hr. day = 750 hrs.
× 0.5 hrs./day
375 hrs. of instruction
× $22.10 per hour fee

$8,287.50 cost of journeyman instruction wages

2. Four Year Program

.5 hrs. per day on instruction in practical phase of training
8,000 hrs. — a 8 hr. day = 1,000 hrs.
× .5 hrs./day
500 hrs. of instruction
× $22.10 per hour fee

$11,050 cost of journeyman instruction wages

B. CLASSROOM (WAGE) COST TO THE COMPANY

1. Apprentices Wages While in the Classroom

2 classroom sessions per week of 1.2 hrs.	= 2.4 hrs.
Classroom sessions over 20 wks./1,000 hr. period (20 × 2.4)	= 48.0 hrs.
Extra hours for second shift	= 2.0 hrs.
Total classroom time in each 1,000 hr. period	= 50 hrs.

Note: Community College instruction is usually complete by end of 6,000 hour period.

2. Total classroom wage to company

$3,866 is the loss in apprentice productivity time, while the trainee is in the classroom.

In Formula I, the classroom wage cost is reduced to $1,416 because the average cost of the training allowance (N/A in Formula II), can be subtracted from the total wage cost,

eg. — $3,866 — total classroom wage cost
-2,450 — training allowance (Fii) over 24 wk. period.
$1,416 — classroom wage cost to company

D. Tool Kit

Company provides each apprentice with a tool kit valued at approximately $300.

E. i) Allowances Paid under MEMAC program

FORMULA I

50% × 800 hrs. × $4.54 (1st year)	× $ 1,816
30% × 800 hrs. × $6.26 (2nd year)	× 1,502
30% × 480 hrs. × $7.12 (3rd year)	= 1,025
TOTAL MEMAC PROGRAM SUBSIDY	$ 4,343

FORMULA II

60% × 800 hrs. × $4.54	= $ 2,179
50% × 720 hrs. × $6.26	= 2,254
45% × 560 hrs. × $7.12	= 1,794
TOTAL MEMAC PROGRAM SUBSIDY	$ 6,227

ii) Cost to Company under MEMAC

Calculated when the MEMAC program subsidy is subtracted from the total training cost/apprentice to the company.

In Formula I, the government subsidy covers 16% of the company training cost, in the 3 yr. program and 21% in the 4 yr. program.

In Formula II, the government subsidy covers 14% in the 3 yr. program and 19% in the 4 yr. program.

F. CLASSROOM TRAINING PHASE (does not exceed 3 yrs. in either 3 or 4 year programs)

i) Cost of Tuition to government (paid to the school)

It costs the government $ 920/yr. for classroom tuition
× 3 yrs.
$2,760 total tuition to the school

ii) In Formula I

Cost of a training allowance, during the classroom training phase, occurs over a 24 week period.

a) the allowance for a single trainee is approximately:

$70/week, $70 × 24 weeks = $1,680

b) the allowance for a married trainee with four dependants is approximately:

$135/week; $135 × 24 = $3,240

Therefore, the average cost of the training allowance, over 24 wks. is $2,450.

In Formula II, the training allowance is not applicable because the company takes full responsibility for this section of training.

iii) Therefore, for Foirmula I, the cost to the government, for training under the MEMAC program is:

$ 2,760	tuition
+ 2,450	training allowance
$ 5,210	COST TO GOV'T UNDER MEMAC PROGRAM

G. TOTAL GOVERNMENT COST

FORMULA I		FORMULA II
$5,210	government cost (Fiii)	$ 2,760
+4,343	training subsidy paid to the company (Ei)	+ 6,227
$9,553		$ 8,987

H. TOTAL COST TO TRAIN MACHINIST

Calculated by adding the total company cost (Eii) and the total government cost (G)

eg. 3 yr.

FORMULA I	$ 22,221
	+ 9,553
	$ 31,774

APPENDICE «EMPL-12»

MÉMOIRE SUR LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE SPÉCIALISÉE DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE CANADIENNE DE LA MACHINERIE ET DE L'ÉQUIPEMENT

PRÉSENTÉ AU

GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE
SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOIS
POUR LES ANNÉES 80

L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS DE MACHINES
ET D'ÉQUIPEMENT DU CANADA

LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE SPÉCIALISÉE DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE CANADIENNE DE LA MACHINERIE ET DE L'ÉQUIPEMENT

INTRODUCTION

Dans son rapport de juin 1978 présenté au gouvernement fédéral, le groupe de travail sur l'industrie canadienne de la machinerie, qui a été nommé par le gouvernement et qui compte des représentants de l'industrie et de la main-d'œuvre, décrivait les six grands secteurs problèmes auxquels elle recommandait au gouvernement d'accorder une attention immédiate. Selon l'ordre de priorité, les politiques de main-d'œuvre venaient en premier lieu. Le rapport commençait en déclarant qu'actuellement la pénurie de main-d'œuvre d'expérience et spécialisée nuit davantage à l'épanouissement du potentiel d'expansion des usines que ne le font la pénurie de capitaux ou la faiblesse de la demande du marché. Aujourd'hui, près de deux ans et demi plus tard, cette déclaration demeure vraie. En réalité, la situation s'est même détériorée.

Il existe au Canada des entreprises de machinerie qui refusent des commandes faute de capacité de production, alors qu'elles pourraient accroître cette production de 50 à 100% sans avoir à investir dans l'usine ou l'équipement puisqu'il leur suffirait d'embaucher une troisième ou une deuxième équipe de travailleurs, si seulement il s'en trouvait.

Les manufacturiers canadiens de machinerie industrielle bénéficient actuellement de la demande nationale et des possibilités d'exportation (54% de la production) les plus intéressantes de leur histoire. Leurs usines fonctionnement pratiquement à pleine capacité. Grâce à l'annonce de programmes de modernisation et d'expansion des grandes industries de mise en valeur des ressources et de l'énergie, programmes de plusieurs centaines de milliards de dollars qui seront mis en œuvre au cours des dix prochaines années, les perspectives du marché de la machinerie au Canada seront meilleures que jamais, c'est du moins l'essentiel d'une déclaration faite devant l'AMMEC au cours d'une réunion qu'elle a eue avec le groupe de travail du gouvernement fédéral sur les grands projets.

La disponibilité de travailleurs spécialisés pour faire fonctionner ses usines est l'un des facteurs déterminant dans la question de savoir si l'industrie canadienne de la machinerie de l'équipement étendra son champ d'action pour répondre à la demande du marché ou si les milliards de dollars que représentent les nouvelles commandes iront aux concurrents étrangers qui nous fourniront des importations.

A l'automne de 1978, l'industrie de la machinerie a fait savoir, par l'intermédiaire de son représentant national, l'Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada (AMMEC), qu'elle prendrait des mesures pour régler le problème.

AMPLEUR DU PROBLÈME

Toute solution suppose d'abord une pleine compréhension de la nature, de l'ampleur, le contexte du problème. Le contexte inclut:

— l'emplacement géographique,
— la taille de l'entreprise, et
— le secteur de production.

Avec la collaboration et l'aide du ministère de l'Emploi et de l'Immigration et des trois grands syndicats ouvriers nationaux œuvrant dans ce secteur industriel, l'AMMEC a préparé un questionnaire complet sur la question. Dans le cadre d'une enquête nationale, l'Association a obtenu des réponses d'un échantillonnage représentatif de 137 entreprises de machinerie de localités, de taille et de production différentes. Le questionnaire portait sur les problèmes d'embauche, les raisons les expliquant, les autres solutions d'embauche, l'ampleur des programmes actuels de formation d'apprentis, leur taux de réussite, le caractère prioritaire des métiers essentiels, les répercussions des modalités des conventions collectives, les types de formation recommandés et un ensemble d'autres problèmes. Les besoins actuels et prévus de l'industrie, par métier, d'ici à la fin de 1982 constituent sans doute les données les plus importantes qui ont été recueillies.

Vous trouverez joint à ce mémoire une copie des résultats complets de cette enquête. Rappelons au lecteur que le mémoire ne porte que sur le problème de l'industrie de la machinerie et que les mêmes métiers se retrouvent dans pratiquement toutes les industries utilisatrices de machines-outils comme celles de l'automobile, des pièces d'automobiles, de l'aviation, du matériel aratoire, du matériel de transport, de l'industrie manufacturière en général et des opérations d'entretien des grandes industries de mise en valeur des ressources comme les produits forestiers, les mines, les produits pétro-chimiques et l'énergie. Toutefois, le secteur de la machinerie industrielle équivaut à 6.2 milliards de dollars, il permet l'embauche de 120,000 employés et par son recours massif aux services d'entrepreneurs ainsi qu'aux fournisseurs de matériel, de composantes et de services il garantit annuellement à l'extérieur de ses usines plus de 203,000 années-personnes et constitue le plus grand employeur du groupe de la métallurgie. Voici succinctement les conclusions du rapport:

— ce secteur industriel éprouve, dans une proportion de 86%, des difficultés dans l'embauche de manœuvres;

— en 1978, l'industrie a embauché 1,750 manœuvres et au début de 1979 elle comptait toujours 1,150 postes vacants;

— l'industrie aura besoin de plus de 5,900 nouveaux autres manœuvres formés d'ici à la fin de 1982;

— la demande s'établira à 61% en Ontario, à 24% dans l'Ouest du Canada et à 15% au Québec et dans les Maritimes;

— les programmes de formation sur pied au moment de l'enquête, soit en 1979, ne permettront de satisfaire qu'à 17% des besoins de cette année;

— pour ce qui est des opérateurs de machines, qui détiennent des postes pour lesquels la durée de formation est nettement moins longue que dans le cas des manœuvres, l'industrie comptait 600 postes vacants au début de 1979;

— les manufacturiers de machines industrielles auront besoin de 4,500 autres nouveaux opérateurs de machines formés d'ici à la fin de 1982;

— les besoins en opérateurs de machines s'établissent à 53% en Ontario, à 31% au Québec et dans les Maritimes et à 16% dans l'Ouest du Canada, et

— l'industrie prévoyait recruter 4,700 candidats qui recevraient une formation d'opérateurs de machines d'ici à 1982, mais compte tenu d'un taux national moyen d'attribution de 24%, l'écart net augmentera d'un million en plus des 600 déjà relevés au début de 1979.

TENTATIVE DE SOLUTION

L'AMMEC a rencontré les autorités fédérales et ontariennes au sujet de la mise sur pied d'un programme de formation subventionné pour les manœuvres. L'Ontario a été retenue la première parce qu'elle concentre 69% de l'industrie de la machinerie. Après une série de négociations, un programme-pilote a été lancé pour l'industrie de la machinerie, il bénéficie des subventions et du contrôle du gouvernement. En décembre 1979, le ministre fédéral de l'Emploi et de l'Immigration, le ministre provincial de l'éducation et le président du Comité de formation de l'AMMEC ont signé une déclaration d'intention aux termes du programme de formation pour officialiser le projet. Les sociétés qui dispensent des cours de formation d'apprentissage dans le cadre de ce programme peuvent recevoir aux termes d'un plan, en l'espace de trois ans, jusqu'à $4,300 par apprenti, et jusqu'à $6,230 par apprenti, aux termes d'un autre plan, selon que la société accepte ou non de rémunérer entièrement l'intéressé pour les périodes pendant lesquelles il s'absente de son travail pour suivre les cours. Cette mesure vise à encourager les sociétés à former des apprentis.

L'AMMEC a aussi rencontré des représentants du ministère de l'Éducation du Québec et du ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration au bureau régional de ce dernier à Québec. Une entente semblable mais beaucoup moins structurée a été conclue dans cette province en vue de la mise sur pied d'un programme de formation subventionné.

Au printemps de 1980, l'Association a ensuite pressenti les autorités fédérales régionales de la Main-d'œuvre ainsi que les ministères provinciaux de la Main-d'œuvre et de l'Éducation de Colombie-Britannique. Cette province n'offre pas de grands espoirs puisque ces deux paliers de gouvernement ne s'entendent pas sur la

formation des travailleurs spécialisés et qu'il existe en Colombie-Britannique deux plans mis en œuvre sans aucune coordination et qui nuisent aux apprentis éventuels et aux industries qui accepteraient de les former.

RÉSULTATS DES PROGRAMMES DE FORMATION

Bien que les initiatives fédérales et provinciales de l'Ontario et du Québec puissent être considérées comme des modèles à imiter, elles ne semblent pas être non plus la véritable solution. En Ontario, près d'un an après l'inauguration des programmes, seulement 25 sociétés manufacturières de machinerie se sont engagées à former 210 apprentis sur une période de trois ans dans le cadre du programme de l'AMMEC. Au Québec, dix sociétés ont offert de former 86 apprentis dans le cadre de ce programme. Il est vrai que quelques entreprises se sont inscrites à des programmes communautaires semblables en Ontario, mais pas en nombre suffisant pour former le nombre d'apprentis dont a besoin l'industrie de la métallurgie.

RAISON DU FAIBLE INTÉRÊT POUR LA FORMATION

Disons dès le départ que contrairement à ce qu'en disent les «spécialistes», experts-conseils ou conseillers à l'emploi du gouvernement qui se sont adressés à l'AMMEC pour la voir confirmer leur thérorie sur la situation de la formation des travailleurs, les règles sociales, l'hésitation des jeunes à devenir des cols bleus ou l'insuffisance de la consultation en matière d'orientation ne sont pas responsables de cette rareté d'éventuels candidats. Une société qui a publié une annonce pour recruter dix apprentis machinistes a reçu 400 demandes, une autre qui demandait 3 machinistes a reçu 60 demandes. Le problème consistait donc à choisir parmi un grand nombre de bons candidats.

La véritable raison du faible taux de réponses des sociétés est d'ordre financier. Une étude faite par l'AMMEC sur les coûts de formation d'un manœuvre est jointe en annexe pour expliquer les chiffres cités ci-après. Pour situer le problème, précisons que les apprentis touchent normalement en début de formation de 50 à 60% du salaire d'un manœuvre. Leur traitement augmente à la fin de chaque tranche de formation de 1 000 heures jusqu'à atteindre pendant la dernière phase de 1 000 heures, environ 90% du salaire d'un manœuvre.

Bien que les chiffres réels varient légèrement d'une entreprise à l'autre selon l'échelle des salaires convenus dans le cadre de la convention collective, ces chiffres sont assez représentatifs de la moyenne. Ils sont établis d'après les taux de traitement de la fin de 1979. Les machinistes ont été choisis comme échantillon parce que ce groupe de travailleurs est le plus nombreux, connaît la plus grande pénurie, que ses membres sont formés dans le cadre de programmes d'apprentissage de trois et quatre ans, et que par conséquent il est possible en se référant à ce groupe d'illustrer les coûts de l'un et de l'autre.

Le tableau intitulé «Coût de traitement net d'un apprenti», il en coûte en moyenne, par société et par apprenti, pour un programme de trois ans $93 900, et $134 900 pour un programme de quatre ans. Parce que l'industrie donne sa formation de façon à ce que l'apprenti se forme sur le tas, dès qu'il commence à acquérir des compétences il produit aussi un travail utile. La valeur sans cesse croissante du travail utile exécuté est donc déduite du coût de formation: $77 350 pour un programme de trois ans et $117 793 pour un programme de quatre ans. Si l'on ajoute le coût des moniteurs qui dirigent les manœuvres dans l'usine et si l'on défalque la subvention gouvernementale de $4 300 ou de $6 200, on constate que le coût de formation d'un apprenti qui termine son cours s'établit pour l'entreprise à $23 000 et à $26 000 pour des programmes d'une durée respective de trois et de quatre ans. Si l'on tient compte du taux d'attrition en matière de formation de machinistes qui est de 20%, en situant ce phénomène au milieu du cours, cela signifie que le coût net de formation d'un apprenti autorisé qui a suivi le programme de l'AMMEC est respectivement de $25 000 et de $28 500 pour chaque période d'apprentissage. C'est un chiffre optimiste puisque le coût des matériaux perdus et des augmentations salariales résultant des hausses obtenues par les syndicats au cours de négociations ne sont pas compris.

Dans certaines industries, les apprentis en formation ne travaillent pas vraiment sur du matériel réel mais sur des débris ou des pièces réservées à la formation. Dans ces cas, aucun travail utile n'est exécuté, ou alors très peu dans les dernières étapes de la formation, si bien que les coûts de formation pour la société sont plusieurs fois supérieurs aux chiffres qui ont trait à l'industrie de machinerie.

Les répercussions qu'ont sur une entreprise les données citées plus haut seront peut-être plus claires si l'on recourt à un cas hypothétique mais néanmoins vraisemblable. Une société qui prévoit élargir quelque peu son champ d'action prévoit avoir besoin de machinistes supplémentaires, et il lui faudra réserver en établissant son budget environ $275 000 de ses profits nets (après impôts) 3 ou 4 années avant le lancement des travaux afin de pouvoir vraiment compter sur ces dix machinistes formés quand elle en aura besoin. Comme les apprentis ne sont pas productifs pendant les premières phases de leur formation, ces coûts représentent vraiment un investissement initial.

Ils sont un obstacle considérable pour une grosse entreprise. Pour une petite entreprise, c'est chose pratiquement impossible lorsque le remboursement des coûts de formation coïncide avec celui des coûts d'agrandissement de l'usine et l'achat d'équipement.

Il en résulte donc que les grosses sociétés hésitent à former à grands frais des ouvriers qui, en période de grande pénurie risquent de leur être enlevés après qu'ils auront terminé leur formation. Les petites entreprises d'autre part trouvent extrêmement difficile de supporter à l'avance des coûts de formation qui dépassent les coûts résultant du phénomène de l'attrition. C'est pourquoi l'expansion de l'industrie est gravement menacée.

SOLUTION RECOMMANDÉE

Notre industrie estime que le problème ne sera jamais résolu à moins que s'opère une réorientation fondamentale de la philosophie de la formation au Canada.

Il est déjà reconnu que la longue période de formation nécessaire pour atteindre le haut niveau de perfectionnement requis dans les métiers à caractère professionnel et les industries de services (sténographes, comptables agréés, etc.) doit être défrayée à même les deniers publics parce qu'elle est donnée dans des établissements de formation et qu'elle est considérée comme étant de l'intérêt national. Les industries du secteur métallurgique, qui recherchent des employés très spécialisés pour exécuter des travaux relativement compliqués et uniques, doivent s'attendre à supporter le lourd fardeau financier de la formation de leur propre effectif parce qu'en raison du coût hautement prohibitif de l'équipement de formation, 80 pour cent de cette formation doit être donnée dans les lieux de travail.

Il faut souligner que les collèges techniques et les communautaires ne parviendront jamais à répondre aux besoins exprimés en matière de qualité ou de quantité. En premier lieu, ils ne peuvent se doter des machines électroniques très perfectionnées et très coûteuses qu'on retrouve actuellement couramment dans les industries métallurgiques. Deuxièmement, ils ne pourront jamais arriver à concurrencer une centaine ou davantage d'usines qui dispensent une formation aux apprentis. Ils ne peuvent non plus tenter de le faire. Le pays n'a que faire de ce chevauchement inutile et coûteux. Troisièmement, s'il ne peut offrir l'expérience pratique de 3 ou 4 années d'expérimentation d'un travail réel, aucun établissement ne peut prétendre produire un ouvrier doté des grandes qualités qu'on exige d'un manœuvre. Leur rôle auprès de l'industrie est très important et permet d'assurer le cinquième du temps de formation essentiel aux phases de formation d'un manœuvre.

Nous aurions avantage à nous inspirer des pays hautement industrialisés si nous avons l'intention de diversifier l'assise économique du Canada en multipliant nos industries manufacturières. Les pays européens qui, ne pouvant compter sur l'exploitation de ressources, s'appuient presque entièrement sur la transformation de denrées brutes, de provenance nationale ou autre, en produits finis destinés au commerce étranger ont connu des difficultés en matière de formation il y a de nombreuses années.

Une étude de 1978 portant sur les politiques d'apprentissage de 18 pays membres qui a été compilée par l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) montre qu'en Allemagne 41.5% des jeunes ayant de 15 à 19 ans sont apprentis. En Autriche, leur nombre est de 53.5% et en Suisse de 56.1%. Il n'est donc pas étonnant que ces pays aient les données statistiques les plus faibles du monde en ce qui a trait au chômage. Les pays d'Europe de l'Ouest considèrent leur main-d'œuvre comme un «capital», que ce capital doit être formé et reformé de façon permanente pour s'adapter aux changements constants qui interviennent dans l'éventail des compétences et perfectionnements qu'exige une nation qui compte sur la haute technologie. Pour ce faire, un pays doit se doter d'une politique nationale de planification de la main-d'œuvre qui corresponde à ses besoins et concorde avec les perspectives du gouvernement, de l'industrie et de la main-d'œuvre.

Cette même étude de l'OCDE montre que des pays qui avaient préalablement institué une certaine forme de financement collectif de la formation et de l'apprentissage en industrie recherchent maintenant plutôt un appui financier gouvernemental en matière d'apprentissage. Comme les coûts d'apprentissage ont augmenté, la société est davantage appelée à contribuer. L'étude souligne que le gouvernement ayant assumé sa responsabilité dans ce domaine de l'éducation, d'autres efforts ont été déployés dans le but d'intégrer l'apprentissage au système global d'éducation afin qu'il soit considéré comme un aspect normal de ce dernier. Il a été admis que sans l'apprentissage, la société devrait engager de bien plus lourdes dépenses dans le domaine de la formation en établissements.

L'Australie, fidèle à la tradition britannique, a une longue connaissance de l'apprentissage. Le ministre responsable, qui annonçait le lancement d'un nouveau programme de soutien financier accru à l'apprentissage déclarait que le programme constitue une reconnaissance du fait que la communauté doit défrayer les coûts techniques de la formation, de la même manière qu'elle favorise l'enseignement conduisant à l'exercice des professions et des occupations semi-professionnelles.

Nous sommes convaincus qu'à moins que le Canada n'adopte la même attitude, il ne pourra résoudre ce paradoxe sans fin à savoir qu'à de forts taux de chômage font pendant des milliers de postes vacants dans l'industrie métallurgique.

RECOMMANDATIONS

1. *Système national d'apprentissage*

Parmi les 18 pays de l'OCDE étudiés en 1975, l'Australie, l'Allemagne de l'Ouest, l'Italie et la Suisse entre autres présentaient un rapport apprentis-population active variant entre 3.6 et 5.4 Le Canada affichait le troisième plus faible rapport avec 0.2. Nous ne croyons pas que la situation se soit de beaucoup améliorée depuis. Pour remédier à la grande pénurie de main-d'œuvre spécialisée qui se fait sentir au Canada depuis que le pays est entré dans l'ère de l'autonomie à cet égard, il est recommandé que les gouvernements fédéral et provinciaux coordonnent leurs efforts pour faire accepter l'apprentissage comme moyen de répondre aux besoins du Canada en matière de main-d'œuvre spécialisée et comme partie intégrante de notre système national d'éducation. Étant donné qu'environ 80% de l'apprentissage doit se faire en milieu de travail, le gouvernement et l'industrie doivent donc s'entendre sur une formule équitable de financement des coûts.

Cette recommandation est prépondérante et elle est aussi sous-jacente à une philosophie et à une politique de base en matière de formation. Nous estimons que seule l'exécution de cette recommandation peut nous permettre d'atteindre le même niveau d'autonomie en matière de main-d'œuvre spécialisée que nos concurrents des autres pays industrialisés où nous avons puisé nos ressources hautement spécialisées pendant une bonne partie du siècle présent. Il nous faut donc nous rendre à l'évidence, comme l'ont fait ces pays pendant des décennies, et accepter le fait qu'il s'agit là d'un coût national que nous ne pouvons plus éviter.

2. *Autres recommandations*

Bien que la recommandation ci-dessus traduise la principale raison d'être du mémoire présenté par l'Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada, il existe plusieurs questions qui méritent d'être considérées si l'on veut augmenter l'efficacité du programme d'apprentissage actuel ou de tout autre programme à l'avenir.

Au nom de l'industrie qu'elle représente à l'échelle nationale, l'Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada fait les recommandations suivantes:

a) que les politiques gouvernementales concernant la main-d'œuvre mettent l'accent sur le besoin urgent de programmes d'apprentissage *à long terme* pour produire des manœuvres spécialisés dotés d'une formation *complète*,

b) que, par le biais du gouvernement fédéral, un comité permanent national de coordination de la main-d'œuvre composé de représentants des gouvernements fédéral et provinciaux, de même que de l'industrie et du marché du travail, soit chargé d'établir des politiques nationales concernant la formation de travailleurs spécialisés,

c) vu la grande mobilité des Canadiens, que l'une des premières fonctions du comité ci-dessus soit de normaliser le programme de formation des travailleurs spécialisés et les critères d'attestation des compétences de ces derniers dans toutes les provinces du Canada,

d) que l'apprentissage dans les usines soit prévu dans les conventions collectives négociées par les syndicats de travail, là où ils existent, pour:
   - que les apprentis soient reconnus officiellement par la partie syndicale et la partie patronale,
   - donner aux syndicats et à l'entreprise les bases nécessaires pour assurer le contrôle d'éléments comme les progrès de la formation, les échelles salariales, les rapports apprentis-manœuvres, etc, et
   - éviter autant que possible d'interrompre la formation des apprentis lors de mises à pied,

e) pour éviter toute surproduction de manœuvres dans quel que soit le domaine, et éviter ainsi les coûts et la désillusion qui ont accablé jadis la profession infirmière et qui abattent présentement les enseignants, que des études biennales ou triennales semblables à celles effectuées par l'Association des manufacturiers de machines et équipement du Canada en 1979 soient menées auprès des industries concernées pour qu'on puisse en dégager des prévisions triennales concernant les besoins en matière de main-d'œuvre spécialisée.

RÉSUMÉ

Quand les industries canadiennes de métallurgie se sont vues forcées récemment d'assurer leur propre autonomie sur le plan de la main-d'œuvre spécialisée, une grande pénurie s'est vite faite sentir en raison de l'absence de systèmes efficaces de formation des apprentis. C'est ce qu'a démontré une étude nationale sur l'industrie de fabrication de machines.

Les subventions du gouvernement fédéral administrées provincialement et centrées en grande partie sur l'Ontario n'ont pas réussi à accroître de beaucoup le nombre d'apprentis en formation. Ces derniers ne sont pas suffisament nombreux pour répondre à la demande actuelle et encore moins à la grande demande prévue pour l'avenir.

Cette situation est imputable principalement aux coûts élevés des nouveaux programmes de formation imposés soudainement à l'industrie de la métallurgie qui, tenue d'assumer de 75% à 80% des coûts dans certaines provinces et davantage dans d'autres, éprouve des difficultés financières à ce chapitre, d'autant plus qu'elle vient de traverser une période d'expansion qui lui a causé des problèmes de liquidité.

Il semble que la seule solution permanente soit de repenser fondamentalement notre système d'éducation pour que l'apprentissage constitue le seul système logique de formation en masse de travailleurs spécialisés, et de suivre l'exemple qui a réussi à d'autres pays industrialisés, soit d'intégrer l'apprentissage au système d'éducation canadien et de financer ce nouvel élément en grande partie à même les fonds publics, et de reconnaître que ce type de formation se distingue de l'éducation traditionnelle principalement par le fait qu'il s'exerce en milieu de travail.

CONCLUSIONS D'UNE ÉTUDE SUR LES BESOINS ET LA FORMATION EN MATIÈRE DE MAIN-D'ŒUVRE SPÉCIALISÉE DANS LE SECTEUR DE LA FABRICATION DE MACHINES ET D'ÉQUIPEMENT PORTANT SUR LA PÉRIODE DE 1979 À 1982

ÉTUDE EFFECTUÉE

PAR L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS DE MACHINES ET D'ÉQUIPEMENT DU CANADA

En 1978, des études sur la main-d'œuvre et l'industrie ont révélé que la pénurie de travailleurs spécialisés constituait l'un des plus graves problèmes de l'industrie de fabrication de machines à ce moment-là. Dans le but de faciliter l'établissement et l'application d'une politique, l'Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada a effectué une étude sur la main-d'œuvre spécialisée dans son domaine d'activité portant sur l'ensemble du pays au cours du premier trimestre de 1979.

La taille de la compagnie, les produits fabriqués, et la distribution régionale sont tous des éléments qui ont été pris en considération dans le choix de l'échantillonnage, de sorte que les conclusions obtenues par extrapolation puissent refléter aussi exactement que possible la situation courante dans l'industrie. À partir de données de Statistique Canada sur l'emploi, on a dérivé les multiplicateurs suivants et appliqués aux conclusions de l'étude, ils permettent de calculer la gravité de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée chez les manufacturiers de machines partout au Canada:

Québec	2.4
Ontario	1.8
L'Ouest canadien	2.9
Canada (y compris les provinces maritimes)	2.0

Les pages suivantes traduisent les points de vue de 137 compagnies. Vu que toutes les compagnies n'ont pas répondu à toutes les questions, il se peut que l'addition des chiffres ne corresponde pas au total. Cependant, la gravité du problème de la main-d'œuvre spécialisée n'en demeure pas moins très évidente.

ENQUÊTE DE L'AMMEC SUR LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

	Québec	Ontario	Ouest du Canada	Total
Sociétés faisant partie de l'échantillonnage	26 (19%)	82 (60%)	29 (21%)	137 (100%)
Sociétés classées selon le nombre de leurs employés				
1 à 50 employés	4	10	7	21
51 à 100 employés	8	16	10	34
101 à 500 employés	8	48	11	67
plus de 500 employés	6	8	1	15
Difficultés à recruter des manœuvres				
Oui	23 (88%)	66 (85%)	25 (89%)	114 (86%)
Non	3 (12%)	12 (15%)	3 (11%)	18 (14%)
Nombre de sociétés indiquant que les spécialistes qui suivent sont les plus difficiles à remplacer				
Machinistes	17	71	21	109
Ajusteurs-monteurs	6	31	22	59
Soudeurs	1	15	11	27
Mécaniciens d'entretien	3	15	2	20
Outilleurs-ajusteurs	6	12	—	18
Soudeurs-monteurs	11	3	—	14
Électriciens	1	10	—	11
Modeleurs	3	3	2	8
Autres	3	7	3	13
Solutions actuellement adoptées par les sociétés pour contrer la pénurie				
Réduction de la production	1	6	4	11
Recrutement de travailleurs moins spécialisés	16	41	16	73
Sous-traitance	6	31	9	46
Recrutement à l'étranger	2	13	5	20
Réduction des qualifications	6	13	4	23
Surtemps	13	54	16	83
Automatisation	7	21	4	32
Autres	3	6	—	9

ENQUÊTE DE L'AMMEC SUR LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

	Québec	Ontario	Ouest du Canada	Total
Sociétés offrant des programmes de formation de manœuvre				
— Nombre total de sociétés	15	52	25	92
— Sociétés offrant des programmes de formation enregistrés	4	30	22	56
— Métiers faisant l'objet de programmes enregistrés				
Machinistes	—	22	16	38
Ajusteurs-monteurs	—	7	9	16
Soudeurs	1	—	8	9
Mécaniciens d'entretien	—	5	—	5
Outilleurs-ajusteurs	—	4	—	4
Soudeurs-monteurs	—	1	—	1
Électriciens	—	8	1	9
Modeleurs	2	—	—	2
Autres	2	—	6	8
— Sociétés offrant des programmes de formation non enregistrés	11	22	3	36
— Motifs				
Non disponibles	3	1	1	5
Trop coûteux	2	—	—	2
Interventions gouvernementales et formalités administratives trop nombreuses	4	5	1	10
Préférence accordée au système interne	4	4	1	9
Manque d'efficacité	—	2	—	2
Refus des syndicats	—	2	—	2
Autres	3	7	1	11
Sociétés ne disposant pas de programmes de formation de manœuvre				
— Nombre total de sociétés	10	29	2	41
— Nombre de sociétés ne projetant pas d'offrir des programmes de formation	8	16	2	26
— Nombre de sociétés projetant d'offrir des programmes de formation	2	13	—	15
— Métiers pour lesquels des programmes de formation sont prévus				
Machinistes	3	5	—	8
Ajusteurs-monteurs	—	1	—	1
Soudeurs	2	—	—	2
Outilleurs-ajusteurs	—	2	—	2
Soudeurs-monteurs	—	5	—	5
Électriciens	—	2	—	2
Modeleurs	—	1	—	1

ENQUÊTE DE L'AMMEC SUR LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

	Québec	Ontario	Ouest du Canada	Total
Nombre de sociétés dont les travailleurs spécialisés sont syndiqués	20	59	21	100
— La convention collective protège les stagiaires en période de licenciement	5	25	9	39
— Protection des stagiaires				
Ancienneté	1	9	5	15
Maintien d'un certain rapport entre le nombre de stagiaires et de manœuvres licenciés	3	5	—	8
Interdiction de transférer des stagiaires	—	8	3	11
Affectation provisoire à d'autres tâches	—	—	1	1
Protection des stagiaires après 90 jours de formation	1	—	—	1
— La convention collective ne protège pas les stagiaires en période de licenciement	13	27	10	50
— Motifs				
Contrat imposé par le syndicat	5	12	3	20
Clause d'ancienneté	3	5	3	11
Autres	—	1	4	5
Nombre de sociétés dont les travailleurs spécialisés ne sont pas syndiqués	6	23	8	37
— Sociétés qui protègent les stagiaires de licenciement	3	8	4	15
— Protection des stagiaires				
Ancienneté	2	5	—	7
Transferts interdits	—	3	1	4
Affectation temporaire à d'autres tâches	—	—	1	1
— Sociétés qui ne protègent pas les stagiaires en période de licenciement	2	5	2	9
— Motifs				
Ceux qui ont moins d'ancienneté sont licenciés	—	2	—	2
Rien n'est prévu à cet effet	2	2	2	6

ENQUÊTE DE L'AMMEC SUR LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

	Québec	Ontario	Ouest du Canada	Total
Rapport entre le nombre des stagiaires et des manœuvres (recommandé par les sociétés)				
1:1	2	10	2	14
1:2	—	5	3	8
1:3	4	9	5	18
1:4	3	5	7	15
1:5	7	13	5	25
1:6	1	7	2	10
1:10	4	12	1	17
1:15	2	1	—	3
1:20	—	3	—	3
1:50	—	1	—	1
Âge auquel les stagiaires devraient être recrutés (selon les recommandations des sociétés)				
15 ans	—	4	—	4
16 ans	1	11	2	14
17 ans	2	9	7	18
18 ans	12	40	7	59
entre 19 et 21 ans	8	13	11	32
entre 22 et 25 ans	2	3	1	6
Scolarité minimale des stagiaires recrutés (selon les recommandations des sociétés)				
Aucun niveau particulier (l'âge est pris en considération)	5	12	5	22
École technique ou secondaire	13	50	13	76
Collège ou CÉGEP	1	2	—	3
Diplôme de douzième année	7	17	9	33
Diplôme de treizième année	2	5	5	12
Certains collèges ou CÉGEP	1	—	1	2
Dixième année	—	2	2	4
Période minimale de formation (recommandée par les sociétés)				
1 an	2	1	—	3
2 ans	2	6	4	12
3 ans	7	26	3	36
4 ans	6	31	16	53
5 ans	8	13	4	25
7 ans	—	1	1	2
Nombre de sociétés recommandant les mêmes périodes de formation pour tous les corps de métier	11	43	16	70

ENQUÊTE DE L'AMMEC SUR LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

	Québec	Ontario	Ouest du Canada	Total
Nombre de sociétés recommandant des périodes de formation variables	12	23	9	44
— Période de formation recommandée par les sociétés susmentionnées et pour les métiers suivants:				
Outilleurs-ajusteurs (5 ans)	7	9	2	18
Machinistes (de 2 à 7 ans)	3	4	2	9
Machinistes généraux (5 ans)	—	2	—	2
Machinistes-ajusteurs (de 4 à 8 ans)	—	4	—	4
Chefs machinistes (8 ans)	1	1	—	2
Électriciens (de 4 à 5 ans)	—	3	1	4
Techniciens en électronique (4 ans)	1	3	—	4
Modeleurs (de 4 à 10 ans)	1	1	1	3
Ajusteurs (de 4 à 7 ans)	1	—	1	2
Soudeurs (de 2 à 5 ans)	—	1	1	2
Mécaniciens d'entretien (4 ans)	—	1	—	1
Autres (3 ans)	—	—	2	2
Pourcentage de la période de formation des manœuvres que les sociétés recommandent de consacrer aux cours théoriques				
0 — 5%	1	9	2	12
6 — 10%	3	17	10	30
11 — 15%	3	11	3	17
16 — 20%	6	15	4	25
21 — 30%	6	17	7	30
31 — 40%	1	3	2	6
41 — 50%	2	7	—	9
51% ou plus	1	—	—	1
Les deux premières années	1	—	—	1
Formule recommandée par les sociétés pour la formation théorique				
Cours du soir	12	42	10	64
Collège ou CÉGEP	2	42	3	47
École administrée par la société	12	21	2	35
École de métier ou professionnelle	—	3	6	9
Institut polytechnique Ryerson ou institut de technologie	1	—	7	8
Cours de jour	—	1	3	4
Cours télévisés ou par correspondance	—	3	—	3
École secondaire technique	—	2	—	2
École secondaire de formation des adultes offrant des cours sur une année scolaire normale	—	1	—	1
Centre gouvernemental de formation industrielle	1	—	—	1

ENQUÊTE DE L'AMMEC SUR LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

	Québec	Ontario	Ouest du Canada	Total
Formule, recommandée par les sociétés, de réduction graduelle des principaux cours théoriques				
Dès le départ	10	4	1	15
La première année	4	11	3	18
La deuxième année	—	3	3	6
La troisième année	—	2	—	2
Réduction graduelle portant sur toute la période de formation	11	60	21	92
Après trois ans	—	2	—	2
Partage, recommandé par les sociétés, des coûts de formation des manœuvres entre l'industrie et le gouvernement				
— Proportion des coûts de formation en cours d'emploi assumés par l'industrie				
0 — 20%	3	2	1	6
21 — 40%	7	3	—	10
50%	7	22	8	37
51 — 60%	1	6	—	7
61 — 70%	1	6	1	8
71 — 80%	—	12	5	17
81 — 90%	1	2	1	4
91 — 100%	2	22	11	35
— Proportion des coûts de formation théorique assumés par l'industrie				
0 — 10%	5	23	16	44
11 — 20%	1	1	3	5
21 — 30%	2	8	3	13
31 — 40%	2	3	—	5
50%	6	20	2	28
51 — 60%	—	3	—	3
61 — 80%	—	7	—	7
81 — 100%	2	9	3	14
Système jugé le plus efficace et équitable pour le financement de la contribution de l'industrie aux coûts de formation				
— La société assume elle-même les coûts de formation.	15	51	14	80
— Toutes les industries employant des manœuvres contribuent à un fonds de formation et les entreprises qui dispensent des cours de formation obtiennent un remboursement de leurs frais.	2	23	8	33
— La société paye elle-même ses frais et obtient un certain remboursement sous forme de concessions fiscales.	1	5	3	9

ENQUÊTE DE L'AMMEC SUR LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS

	Québec	Ontario	Ouest du Canada	Total
Principaux motifs d'abandon des cours de formation de manœuvre				
Possibilités de valorisation insuffisante	2	16	2	20
Manque d'intérêt pour le métier	3	12	9	24
Piètre qualité des cours	1	14	3	18
Travail par équipe (de nuit)	6	13	4	23
Période de formation trop longue	8	40	9	57
Insuffisance des salaires	15	46	17	78
Manque de protection contre les licenciements	1	2	—	3
Manque de discipline personnelle	—	6	—	6
Inaptitude à apprendre	—	2	1	3
Disciplines scolaires à accentuer pour mieux préparer les candidats aux postes de manœuvre.				
Mathématiques élémentaires	5	48	20	73
Mathématiques avancées	10	27	10	47
Introduction à la métallurgie	6	18	11	35
Lecture de plans et dessin	18	63	23	104
Programmation d'ordinateur	1	5	1	7
Initiation au travail en usine	18	56	15	89
Compréhension et lecture de l'anglais	—	3	—	3
Attitude à l'égard de la formation	—	1	—	1
Parmi les disciplines qui précèdent, celles jugées comme ayant le plus besoin d'amélioration dans le système scolaire ordinaire.				
Mathématiques élémentaires	3	11	9	23
Mathématiques avancées	6	6	2	14
Introduction à la métallurgie	1	1	1	3
Lecture de plans et dessin	4	14	7	25
Programmation d'ordinateur	1	1	1	3
Initiation au travail en usine	10	32	7	49

MANŒUVRES — CANADA

Métiers de manœuvres	Nombre de manœuvres actuellement en service	Nombre de manœuvres ayant plus de 55 ans	Nombre de postes de manœuvre actuellement vacants	Nombre de manœuvres embauchés (pour remplacement et augmentation des effectifs)		Possibilité d'embauche optimale de manœuvres (nombre maximal disponible de manœuvres qui seraient embauchés pour remplacer et augmenter les effectifs)			
				en 1977	en 1978	en 1979	en 1980	en 1981	en 1982
Machiniste	2,179	440	285	236	387	391	348	300	267
Ajusteur-monteur	1,029	207	110	88	176	200	183	170	174
Soudeur	30	5	1	1	4	4	16	6	3
Mécanicien d'entretien	40	6	6	5	4	8	8	8	6
Outilleur-ajusteur	183	49	35	16	16	38	40	22	24
Soudeur-monteur	1,020	123	87	87	228	126	164	98	76
Électricien	162	23	22	28	29	31	31	27	26
Technicien en électronique	60	2	10	6	14	9	12	1	1
Modeleur	53	23	1	6	5	8	4	6	3
Autres	85	5	18	2	10	11	4	6	6
TOTAL	4,841	883	575	475	873	826	810	644	585

MANŒUVRES — QUÉBEC

Métiers de manœuvres	Nombre de manœuvres actuellement en service	Nombre de manœuvres ayant plus de 55 ans	Nombre de postes de manœuvre actuellement vacants	Nombre de manœuvres embauchés (pour remplacement et augmentation des effectifs)		Possibilité d'embauche optimale de manœuvres (nombre maximal disponible de manœuvres qui seraient embauchés pour remplacer et augmenter les effectifs)			
				en 1977	en 1978	en 1979	en 1980	en 1981	en 1982
Machiniste	406	54	35	37	47	42	59	45	32
Ajusteur-monteur	249	45	16	18	25	19	29	18	12
Mécanicien d'entretien	6	1	—	1	—	—	—	—	—
Outilleur-ajusteur	25	7	4	1	1	5	4	4	3
Soudeur-monteur	266	25	10	10	75	11	23	12	8
Électricien	17	—	—	5	4	2	6	4	2
Technicien en électronique	15	—	1	2	5	1	7	—	1
Modeleur	25	10	1	5	2	2	—	1	—
Autre	27	2	6	1	3	5	2	2	3
TOTAL	1,036	144	73	80	162	87	130	86	61

MANŒUVRES — ONTARIO

Métiers de manœuvres	Nombre de manœuvres actuellement en service	Nombre de manœuvres ayant plus de 55 ans	Nombre de postes de manœuvres actuellement vacants	Nombre de manœuvres embauchés (pour remplacement et augmentation des effectifs)		Possibilité d'embauche optimale de manœuvres (nombre maximal disponible de manœuvres qui seraient embauchés pour remplacer et augmenter les effectifs)			
				en 1977	en 1978	en 1979	en 1980	en 1981	en 1982
Machiniste	1,546	353	206	146	275	282	231	207	180
Ajusteur-monteur	652	151	79	44	96	110	95	100	108
Soudeur	30	5	1	1	4	4	16	6	3
Mécanicien d'entretien	29	5	6	4	2	8	6	6	4
Outilleur-ajusteur	145	39	29	15	14	32	34	16	19
Soudeur-monteur	754	98	77	77	153	115	141	86	68
Électricien	100	20	18	17	17	20	21	19	19
Technicien en électronique	27	1	7	4	—	5	5	1	—
Modeleur	21	11	—	1	3	6	4	5	3
Autre	40	2	9	1	2	6	2	4	3
TOTAL	3,244	685	432	310	566	588	555	450	407

MANŒUVRES — OUEST CANADIEN

Métiers de manœuvres	Nombre de manœuvres actuellement en service	Nombre de manœuvres ayant plus de 55 ans	Nombre de postes de manœuvres actuellement vacants	Nombre de manœuvres embauchés (pour remplacement et augmentation des effectifs)		Possibilité d'embauche optimale de manœuvres (nombre maximal disponible de manœuvres qui seraient embauchés pour remplacer et augmenter les effectifs)			
				en 1977	en 1978	en 1979	en 1980	en 1981	en 1982
Machiniste	227	33	44	53	65	67	58	48	55
Ajusteur-monteur	128	11	15	26	55	71	59	52	54
Mécanicien d'entretien	5	—	—	—	2	—	2	2	2
Outilleur-ajusteur	13	3	2	—	1	1	2	2	2
Électricien	45	3	4	6	8	9	4	4	5
Technicien en électronique	18	1	2	—	9	3	—	—	—
Modeleur	7	2	—	—	—	—	—	—	—
Autre	18	1	3	—	5	—	—	—	—
TOTAL	461	54	70	85	145	151	125	108	118

APPRENTIS ET STAGIAIRES (pour des postes de manœuvre) — CANADA

Métiers pour lesquels des programmes de formation sont en cours	Nombre d'apprentis et de stagiaires actuellement en service	Nombre d'apprentis et de stagiaires que l'on projette de recruter			Durée totale du programme de formation (apprentissage et expérience en cours d'emploi)	Taux d'abonadon des programmes de formation	Nombre de manœuvres formés dans le cadre des programmes actuels			
		1978	1979	1980			1977	1978	1979	1980
Machiniste	186	81	71	76	3.5 ans	17.5%	53	53	58	47
Ajusteur—monteur	70	39	28	22	3.9 ans	6.3%	24	18	33	21
Soudeur	57	30	33	19	2.8 ans	33.6%	25	20	16	18
Mécanicien d'entretien	2	—	2	1	4 ans	50.0%	—	—	—	1
Outilleur—ajusteur	16	4	7	5	3.9 ans	2.8%	8	4	5	4
Soudeur—monteur	24	7	4	2	2.9 ans	5.0%	7	1	3	2
Électricien	27	6	3	—	4.1 ans	2.0%	11	9	13	11
Technicien en électronique	4	—	—	—	4 ans	0.0%	1	—	3	—
Modeleur	12	3	5	5	3.9 ans	2.2%	4	4	8	4
Autre	22	2	3	2	3 ans	19.2%	8	5	4	5
TOTAL	420	172	156	132	3.5 ans	14.3%	141	114	143	113

APPRENTIS ET STAGIAIRES (pour des postes de manœuvre) — QUÉBEC

Métiers pour lesquels des programmes de formation sont en cours	Nombre d'apprentis et de stagiaires actuellement en service	Nombre d'apprentis et de stagiaires que l'on projette de recruter			Durée totale du programme de formation (apprentissage et expérience en cours d'emploi)	Taux d'abonadon des programmes de formation	Nombre de manœuvres formés dans le cadre des programmes actuels			
		1978	1979	1980			1977	1978	1979	1980
Machiniste	10	2	5	5	2.1 ans	20.0%	5	7	9	2
Ajusteur—monteur	5	—	—	—	3.7 ans	37.5%	—	2	3	1
Soudeur	7	6	9	6	2 ans	50.0%	2	2	6	8
Outilleur—ajusteur	—	—	2	—	4 ans	—	—	—	—	—
Électricien	4	—	—	—	4 ans	0.0%	—	—	2	—
Technicien en électronique	3	—	—	—	4 ans	0.0%	—	—	3	—
Modeleur	3	—	—	—	3.3 ans	0.0%	—	—	2	1
Autre	8	—	2	—	2.5 ans	30.8%	4	1	1	3
TOTAL	40	8	18	11	2.7 ans	22.1%	11	12	26	15

APPRENTIS ET STAGIAIRES (pour des postes de manœuvre) — ONTARIO

Métiers pour lesquels des programmes de formation sont en cours	Nombre d'apprentis et de stagiaires actuellement en service	Nombre d'apprentis et de stagiaires que l'on projette de recruter			Durée totale du programme de formation (apprentissage et expérience en cours d'emploi)	Taux d'abonadon des programmes de formation	Nombre de manœuvres formés dans le cadre des programmes actuels			
		1978	1979	1980			1977	1978	1979	1980
Machiniste	133	60	46	53	3.5 ans	20.0%	24	58	30	32
Ajusteur—monteur	44	31	21	15	4.1 ans	11.9%	15	10	20	15
Soudeur	19	6	6	7	2.8 ans	43.0%	4	4	4	5
Mécanicien d'entretien	1	—	1	—	4 ans	0.0%	—	—	—	1
Outilleur—ajusteur	14	4	5	5	3.8 ans	3.7%	7	4	5	3
Soudeur—monteur	18	4	4	2	2.6 ans	10.0%	1	1	3	2
Électricien	19	3	3	—	4 ans	1.3%	9	8	10	1
Modeleur	5	3	4	3	4 ans	3.3%	3	3	3	2
Autre	7	2	1	2	3.1 ans	16.7%	2	2	2	1
TOTAL	260	113	91	87	3.6 ans	14.3%	65	60	77	71

APPRENTIS ET STAGIAIRES (pour des postes de manœuvre) — OUEST CANADIEN

Métiers pour lesquels des programmes de formation sont en cours	Nombre d'apprentis et de stagiaires actuellement en service	Nombre d'apprentis et de stagiaires que l'on projette de recruter			Durée totale du programme de formation (apprentissage et expérience en cours d'emploi)	Taux d'abonadon des programmes de formation	Nombre de manœuvres formés dans le cadre des programmes actuels			
		1978	1979	1980			1977	1978	1979	1980
Machiniste	43	19	20	18	3.9 ans	12.9%	24	18	19	13
Ajusteur—monteur	21	8	7	7	3.7 ans	3.0%	9	6	10	5
Soudeur	31	18	18	6	3.1 ans	25.0%	19	14	6	5
Mécanicien d'entretien	1	—	1	1	4 ans	100.0%	—	—	—	—
Outilleur—ajusteur	2	—	—	—	4 ans	0.0%	1	—	—	1
Soudeur—monteur	6	3	—	—	4 ans	0.0%	6	—	—	—
Électricien	4	3	—	—	4.3 ans	5.0%	2	1	1	1
Technicien en électronique	1	—	—	—	4 ans	0.0%	1	—	—	—
Modeleur	4	—	1	2	4.3 ans	3.3%	1	1	3	1
Autre	7	—	—	—	3.5 ans	0.0%	2	2	1	1
TOTAL	120	51	47	34	3.8 ans	12.4%	65	42	40	27

OPÉRATEURS DE MACHINE

OPÉRATEURS DE MACHINE QUALIFIÉS	Québec	Ontario	Ouest du Canada	Total
—Opérateurs de machine qui occupent actuellement un emploi	1,073	1,926	299	3,298
—Postes actuellement vacants	100	156	28	284
—Projet d'embauche d'opérateurs de machine				
1979	150	404	69	623
1980	145	305	72	522
1981	142	295	46	483
1982	144	312	49	505

OPÉRATEURS DE MACHINE STAGIAIRES	Québec	Ontario	Ouest du Canada	Total
—Nombre de sociétés indiquant que les catégories suivantes d'opérateurs de machine sont indispensables dans leurs ateliers. La période de formation moyenne, recommandée pour chaque catégorie, figure entre parenthèses.				
Ajusteur à l'établi	—	1 (6 m.)	—	1 (6 m.)
Opérateur d'aléseuse	4 (16 m.)	12 (17 m.)	—	16 (17 m.)
Opérateur de presse à frein	—	7 (15 m.)	1 (8 m.)	8 (14 m.)
Noyauteur	—	—	1 (18 m.)	1 (18 m.)
Coupeur	3 (5 m.)	—	—	3 (5 m.)
Opérateur de perceuse	5 (7 m.)	19 (8 m.)	3 (10 m.)	27 (8 m.)
Opérateur de four électrique	—	—	1 (21 m.)	1 (21 m.)
Tailleur d'engrenage	—	5 (7 m.)	—	5 (7 m.)
Opérateur de touret	—	8 (13 m.)	—	8 (13 m.)
Opérateur de machine à roder	—	2 (10 m.)	—	2 (10 m.)
Ouvrier de la fonte	—	1 (12 m.)	—	1 (12 m.)
Régleur	—	1 (6 m.)	—	1 (6 m.)
Tourneur	6 (16 m.)	34 (15 m.)	2 (9 m.)	42 (15 m.)
Oxycoupeur	—	1 (8 m.)	—	1 (8 m.)
Opérateur de machine	2 (24 m.)	5 (14 m.)	2 (15 m.)	9 (16 m.)
Opérateur de fraiseuse	3 (8 m.)	6 (16 m.)	—	9 (13 m.)
Distributeur aux machines mobiles	1 (4 m.)	—	—	1 (4 m.)
Opérateur N.C.	2 (24 m.)	14 (14 m.)	3 (8 m.)	19 (14 m.)
Brûleur au pentographe	—	1 (3 m.)	—	1 (3 m.)
Plisseur	1 (6 m.)	—	—	1 (6 m.)
Opérateur de presse	2 (6 m.)	2 (8 m.)	—	4 (7 m.)
Opérateur de presse poinçonneuse	2 (14 m.)	2 (15 m.)	—	4 (14 m.)
Opérateur de presse radiale	—	—	1 (2 m.)	1 (2 m.)
Traceur de carte sur rouleau	—	1 (18 m.)	—	1 (18 m.)
Opérateur de rouleau	1 (12 m.)	2 (18 m.)	—	3 (16 m.)
Opérateur de scie	2 (7 m.)	4 (11 m.)	3 (4 m.)	9 (7 m.)
Opérateur de fileteuse	—	1 (6 m.)	—	1 (6 m.)

	Québec	Ontario	Ouest du Canada	Total
Opérateur de machine à cisailler	2 (12 m.)	5 (8 m.)	—	7 (9 m.)
Opérateur de machine à matricer	—	1 (6 m.)	—	1 (6 m.)
Opérateur de taraudeuse	—	1 (3 m.)	—	1 (3 m.)
Affûteur d'outil	—	1 (6 m.)	—	1 (6 m.)
Coupeur à la torche	—	1 (6 m.)	—	1 (6 m.)
Dessinateur-calqueur	—	1 (12 m.)	—	1 (12 m.)
Opérateur de tour	1 (3 m.)	—	—	1 (3 m.)
Soudeur	3 (16 m.)	5 (8 m.)	2 (14 m.)	10 (11 m.)
—Nombre total de stagiaires opérateurs de machine embauchés				
1977	55	385	125	565
1978	142	368	148	658
—Pourcentage des stagiaires qui abandonnent avant la fin des cours	29.2%	18.5%	32.9%	23.8%
—Total prévu des stagiaires opérateurs de machine qui seront embauchés				
1979	163	386	68	617
1980	157	320	81	558
1981	159	304	60	523
1982	152	302	57	511

COMMENTAIRES

Pour son étude sur les travailleurs qualifiés et sur les mécaniciens, l'Association a aussi demandé le point de vue des manufacturiers de machines et d'équipement industriels compris dans les sociétés choisies dans l'échantillon. Ce qui suit résume tous les commentaires reçus, qui sont répartis en deux rubriques.

1. *Propositions en vue d'améliorer le nombre et la qualité des apprentis et des stagiaires*

   a) Le système éducatif, extrêmement desservi par les inégalités provinciales doit être normalisé.

   b) Il faut une politique officielle, nationalement reconnue quant aux métiers, à la formation, aux échelles de salaires et aux brevets professionnels.

   c) Au cours de consultations multilatérales, les syndicats, l'industrie et le gouvernement devraient fixer les responsabilités qui leur reviennent dans la formation des travailleurs qualifiés. En général, l'industrie hésite à assurer une formation en raison des coûts, et parce qu'elle craint de perdre des ouvriers spécialisés après leur apprentissage. Il faut donc prendre une décision au sujet du partage des coûts, la part du gouvernement pouvant être assurée par des incitations fiscales, des dégrèvements ou des subventions. Entre autres moyens d'améliorer cette situation, des lois pourraient exiger que toutes les sociétés participent à la formation des employés; on pourrait aussi prévoir des contrats liant juridiquement les apprentis et les sociétés.

   d) Les autres domaines où des décisions s'imposent et où la participation des syndicats est essentielle comprennent la protection des apprentis et les rapports à fixer entre leur nombre et celui des ouvriers.

   e) Il faut consacrer plus d'argent à faire connaître les programmes de formation et les possibilités relatives aux métiers spécialisés.

   f) Les ouvriers peuvent former des associations (par exemple des associations de machinistes) qui, indépendemment des syndicats, pourraient aider à évaluer les programmes du gouvernement et des sociétés. Autre avantage, ces associations pourraient augmenter le prestige de certains métiers et renforcer la fierté de leurs membres.

   g) Les immigrants pourraient constituer une nouvelle source d'apprentis.

   h) Une plus grande utilisation des services actuels pourrait accélérer le processus éducatif. Une société a évoqué le cas d'apprentis qui devaient attendre 14 mois avant de commencer leur programme de formation. Des activités mal organisées ne peuvent que décourager tous les intéressés.

   i) Il y a lieu d'envisager la création de nouveaux mécanismes de formation, par exemple des instituts parrainés par l'employeur.

2. *Méthodes proposées, grâce auxquelles le système éducatif pourrait contribuer à réduire la pénurie de main-d'œuvre spécialisée*

   a) Grâce à des consultations avec l'industrie, les responsables de l'éducation au niveau provincial pourraient concevoir des programmes techniques qui répondent à ses besoins en main-d'œuvre.

   b) Il faudrait engager des enseignants issus de l'industrie, afin qu'ils donnent des cours axés sur leur secteur. Les instructeurs extérieurs aux activités industrielles doivent être mis au courant du champ d'application des emplois, et des compétences exigées dans l'industrie.

   c) L'orientation donnée lors du counselling doit être plus approfondie et se rapporter de façon plus réaliste aux compétences de l'intéressé ainsi qu'aux possibilités d'emplois. Il faudrait moins insister sur les professions libérales, étant donné que le succès et les carrières intéressantes ne sont pas limitées aux diplômés d'université. A cette fin, il faut souligner l'éthique professionnelle et l'importance de la spécialisation.

   d) Les étudiants doivent avoir davantage accès à des renseignements concernant les conditions de travail dans l'industrie. Par exemple, au cours des semestres scolaires on pourrait prévoir des séminaires assurés par des hommes du métier aux échelons supérieurs du secteur industriel, et organiser des sortes de stages de deux semaines au cours desquels les étudiants pourront se familiariser avec le milieu de l'usine, et en visiter dans d'autres, qui présentent toutes sortes de spécialités.

   e) Pendant les vacances d'été, des programmes de travail peuvent être prévus afin que les étudiants intéressés aient la possibilité de beaucoup mieux connaître leur futur milieu de travail.

   f) Les matières techniques pourraient être enseignées beaucoup plus tôt que ne le fait le système éducatif actuel.

COMMUNIQUÉ

UNE ÉTUDE DE L'INDUSTRIE DES MACHINES CONFIRME UN GRAVE PROBLÈME DE PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE SPÉCIALISÉE

Dans un passage important de son rapport, le groupe d'étude mixte du patronat et des syndicats de l'industrie canadienne des machines et de l'équipement a indiqué au gouvernement que le manque d'ouvriers expérimentés et spécialisés constitue davantage un facteur limitant l'accroissement de la capacité des usines que le manque de capitaux ou l'insuffisance de la demande du marché. La situation critique de la main-d'œuvre a poussé l'Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada à accorder la première place à une coordination des activités de son secteur à celles du gouvernement fédéral et des provinces, ainsi que des syndicats.

Comme première mesure, à la suite de consultations avec les syndicats et la Commission canadienne de l'Emploi et de l'Immigration, l'Association a entrepris une étude exhaustive de la situation des manufacturiers de machines et d'équipement industriels dans tout le Canada, aussi bien à l'échelon des travailleurs qualifiés qu'à celui des mécaniciens les moins spécialisés.

Selon l'étude qui vient d'être terminée, 86% de ce secteur connaît actuellement des difficultés à engager des ouvriers. Il en a engagé 1,750 en 1978, alors que 1,150 emplois sont restés vacants au début de cette année. Selon ces prévisions, les besoins en nouveaux ouvriers ayant reçu une formation dépasseront 5,900 d'ici à la fin de 1982.

Cette industrie aura surtout besoin de machinistes, puis de constructeurs (ajusteurs) et d'ajusteurs-soudeurs. Sur le plan régional, la demande sera de 61% en Ontario, de 24% dans l'Ouest du Canada et de 15% au Québec et dans les Maritimes. L'étude montre bien que les programmes de formation de travailleurs qualifiés qui sont actuellement dispensés n'assureront que 17% de la demande de cette année.

Au niveau de spécialisation moins exigeant des machinistes, les chiffres sont presque aussi incroyables, puisque le nombre d'ouvriers spécialisés dans cette industrie est de 7,500, avec plus de 600 emplois actuellement vacants. Les manufacturiers de machines industrielles auront besoin de 4,500 nouveaux machinistes d'ici à la fin de 1982. Il en faudra 53% pour l'Ontario, 31% pour le Québec et les Maritimes et 16% pour l'Ouest du Canada. L'industrie envisage actuellement de recruter quelque 4,700 apprentis machinistes pendant cette période, mais avec le taux actuel de réduction du nombre des apprentis de 24% en moyenne nationale, les pénuries nettes augmenteront d'encore 1,000 postes en plus des 600 postes actuellement vacants.

En plus de renseignements sur l'importance des besoins, l'étude présente aussi le point de vue de l'industrie sur les solutions pratiques à trouver aux problèmes de coûts, des apprentis à trouver, des conditions préalables à leur formation et sur les différentes étapes optimales d'une formation pratique et théorique.

Munie des résultats de l'étude, l'Association procède actuellement à des discussions avec les autorités provinciales et fédérales pour élaborer des programmes qui augmenteront le nombre d'ouvriers spécialisés aux niveaux des travailleurs qualifiés et des machinistes dans l'industrie de la fabrication de machines.

Les très longs délais requis pour produire des gens du métier qualifiés pour une industrie de pointe rendent encore plus urgente l'application de programmes appropriés financiers et éducatifs. Si un machiniste peut être formé en 18 mois ou moins, les pénuries vraiment graves se situent à l'échelon des travailleurs qualifiés dont la formation exige au moins trois ans en cours d'emploi avec aussi des cours théoriques. L'objectif de l'Association est de convaincre les provinces que ces cours doivent devenir une partie intégrante et permanente de leur système éducatif.

Il est important que les cours de formation technique dans l'ensemble du Canada soient le plus uniformisé possible. Dans notre société extrêmement mobile, et vu l'industrialisation croissante des régions autres que celles du centre du Canada, des normes uniformisées deviendront un facteur de plus en plus important. Des brevets professionnels acceptés à l'échelle nationale et une reconnaissance universelle de la respectabilité du statut professionnel des travailleurs qualifiés constituent aussi des aspects essentiels à la solution de ce problème national.

ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS DE MACHINES ET D'ÉQUIPEMENT DU CANADA
COÛT DE LA FORMATION—APPRENTI-MACHINISTE (DOLLARS DE 1980)
POUR LA FORMULE I ET II

	PROGRAMME EN 3 ANS		PROGRAMME EN 4 ANS	
FORMULE	I	II	I	II
A. Baisse de productivité (coût du travail de L'app. moins valeur du travail)	$16,560	$16,560	$17,097	$17,097
B. Coût de l'instructeur (travailleur qualifié)	8,288	8,288	11,050	11,050
C. Coût de l'enseignement théorique pour la société	1,416	3,866	1,416	3,866
D. Trousse d'outils	+ 300	+ 300	+ 300	+ 300
TOTAL DU COÛT DE LA FORMATION PAR APPRENTI POUR LA SOCIÉTÉ	$26,564	$29,014	$29,863	$32,313
E. Subvention à la formation versée à la société en vertu du programme de l'Association	- 4,343	- 6,227	- 4,343	- 6,227
PRIX DE REVIENT À LA SOCIÉTÉ EN VERTU DU PROGRAMME DE L'ASSOCIATION	$22,221	$22,787	$25,520	$26,086
F. Coûts pour le gouvernement (à l'exclusion des subventions de formation versées à la société)				
i) Coût des cours pour le gouvernement (payés à l'école)	$ 2,760 en moy.	$ 2,760	$ 2,760	$ 2,760
ii) Coût de l'allocation de formation théorique (sous réserve de l'app. du gouvernement)	+ 2,450	- Néant	+ 2,450	- Néant
iii) Coût pour le gouvernement en vertu du programme de l'Association	$ 5,210	$ 2,760	$ 5,210	$ 2,760
G. TOTAL DES COÛTS POUR LE GOUVERNEMENT	$ 9,553	$ 8,987	$ 9,553	$ 8,987
H. TOTAL DES COÛTS DE LA FORMATION D'UN MACHINISTE (pour la société et pour le gouvernement)	$31,774	$31,774	$35,073	$35,073
i) Total du pourcentage payé par la société	70%	72%	73%	74%
ii) Total du pourcentage payé par le gouvernement	30%	28%	27%	26%

NOTE:

- Ni le coût de la vie ni les accroissements futurs des taux de salaire négociés par les syndicats ne sont inclus pour 1981/82/83 dans le coût net.
- Le coût net pour la compagnie n'inclut pas d'allocation pour matériaux abîmés au cours de l'apprentissage.
- Les facteurs susmentionnés ajouteront une importante valeur monétaire au coût net pour la société.
- On suppose que la phase théorique de l'apprentissage dure plus de 24 semaines.
- Dans la formule II, la société assume le coût des salaires des apprentis s'appliquant au cours des phase des cours théoriques.

COÛT DU SALAIRE NET DES APPRENTIS

	Taux horaire de base	Indemnité de vie-chère	Taux horaire	Frais généraux par heure	Coût de 1000 h. de travail	Productivité des apprentis	Valeur de 1000 h. de travail	Coût net des salaires en période de formation pour 1000 h.
Coût d'un travailleur qualifié	8.60	.24	8.84	13.26	$22,100			
Coût d'un apprenti								
0 à 1,000 h.	4.30	.24	4.54	6.81	$11,350	25%	$ 5,525	$ 5,825
1,000 à 2,000 h.	5.16	.24	5.40	8.10	$13,500	50%	$11,050	$ 2,450
2,000 à 3,000 h.	6.02	.24	6.26	9.39	$15,650	57%	$12,597	$ 3,053
3,000 à 4,000 h.	6.45	.24	6.69	10.04	$16,730	65%	$14,365	$ 2,365
4,000 à 5,000 h.	6.88	.24	7.12	10.68	$17,800	73%	$16,133	$ 1,667
5,000 à 6,000 h.	7.31	.24	7.55	11.33	$18,880	80%	$17,680	$ 1,200
TOTAL — 3 ans					$93,910		$77,350	$16,560
6,000 à 7,000 h.	7.74	.24	7.98	11.97	$19,950	88%	$19,448	$ 502
7,000 à 8,000 h.	8.17	.24	8.41	12.62	$21,030	95%	$20,995	$ 35
TOTAL — 4 ans					$134,890		$117,793	$17,097

Total du coût du travail de l'apprenti moins la valeur du travail: Pour 3 ans — $16,560
Pour 4 ans — $17,097

A. COÛT DE L'INSTRUCTEUR (TRAVAILLEUR QUALIFIÉ)

1. Programme en trois ans

.5 heure par jour d'instruction en phase pratique de formation
6000 heures ÷ une journée de 8 h. = 750 h
× 0.5 h par jour
375 h d'instruction
× $22.10 de l'heure

soit $8 287.50 le coût du salaire d'un travailleur qualifié en formation

2. Programme en quatre ans

.5 heure par jour d'instruction en phase pratique de formation
8000 h ÷ une journée de 8 h. = 1,000 h
× .5 h par jour
500 heures d'instruction
× $22.10 de l'heure

soit $11 050 le coût du salaire d'un travailleur qualifié en formation

B. COÛT DE L'APPRENTISSAGE THÉORIQUE (EN SALAIRES POUR LA SOCIÉTÉ)

1. Salaires des apprentis pendant les cours théoriques

2 séances de cours théoriques par semaine de 1.2 h	= 2.4 h
Séances de cours théoriques pendant 20 semaines avec des périodes de 1,000 h (20 × 2.4)	= 48 h
Heures supplémentaires pour la seconde équipe	= 2 h
Total du temps de cours pour chaque période de 1,000 h	= 50 h

Note: En général les cours dispensés par des collèges communautaires se terminent à la fin d'une période de 6000 heures.

2. Total des salaires versés par la société aux stagiaires

$3 866 correspond à la perte de temps productif de l'apprenti pendant son cours théorique.

Dans la Formule I, le coût des salaires pendant l'apprentissage théorique baisse à $1,416 parce que le coût moyen de l'allocation de formations ne s'applique plus dans la Formule II) peut être soustrait du coût total des salaires,

exemple. $3 866 — total du coût des salaires pendant le stage théorique
−$2 450 — allocation de formation (Fii) pendant 24 semaines
$1 416 — coût des salaires pour la société pendant le stage théorique

D. Trousse d'outils

La société donne à chaque apprenti une trousse d'outils d'une valeur approximative de $300.

E. i) Allocations versées en vertu du programme de l'Association

FORMULE I

50% × 800 h. × $4.54 (1e année)	= $ 1 816
30% × 800 h. × $6.26 (2e année)	= 1 502
30% × 480 h. × $7.12 (3e année)	= 1 025
TOTAL DE LA SUBVENTION DU PROGRAMME DE L'ASSOCIATION	$4 343

FORMULE II

60% × 800 h. × $4.54	= $ 2 179
50% × 720 h. × $6.26	= 2 254
45% × 560 h. × $7.12	= 1 794
TOTAL DE LA SUBVENTION DU PROGRAMME DE L'ASSOCIATION	$ 6 227

ii) Coût pour la société en vertu du programme de l'Association

Il se calcule lorsque la subvention du programme de l'Association est diminuée du total du coût de la formation par apprenti pour la société.

Dans la Formule I, la subvention gouvernementale couvre 16% du coût de la formation pour la société dans le programme en 3 ans et 21% dans le programme en 4 ans.

Dans la formule II la subvention du gouvernement couvre 14% dans le programme en trois ans et 19% dans le programme en 4 ans.

F. PHASE DE LA FORMATION THÉORIQUE (ne dépasse pas 3 ans dans les programmes en 3 ou 4 ans)

i) Coût des cours pour le gouvernement (versés à l'école)

Coûts pour le gouvernement $ 920 par an pour les cours théoriques
× 3 ans
$2 760 soit le total du prix des cours, versé à l'école

ii) DANS LA FORMULE I

Le coût d'une allocation de formation pendant la phase de formation théorique se distribue sur 24 semaines.

a) L'allocation d'un apprenti célibataire est d'environ:

$70 par semaine × 24 semaines = $1 680

b) l'allocation d'un apprenti marié ayant 4 personnes à charge est d'environ:

$135 par semaine × 24 semaines = $3 240

Par conséquent, le coût moyen d'allocation de formation pendant 24 semaines est de $2 450.

Dans la Formule II, l'allocation de formation ne s'applique pas, la société prenant entièrement à sa charge cette partie de la formation.

iii) Par conséquent, pour la Formule I, le coût pour le gouvernement de la formation en vertu du programme de l'Association est:

$ 2 760	frais de cours
+ 2 450	allocation de formation
$ 5 210	COÛT POUR LE GOUVERNEMENT EN VERTU DU PROGRAMME DE L'ASSOCIATION

G. TOTAL DES COÛTS POUR LE GOUVERNEMENT

FORMULE I		FORMULE II
$5,210	coût pour le gouvernement (Fiii)	$ 2 760
+4 343	subvention de formation versée à la société (Ei)	+ 6 227
$9 553		$ 8 987

H. TOTAL DU COÛT DE LA FORMATION D'UN MACHINISTE

Il se calcule en ajoutant le total du coût pour la société (Eii) au total du coût pour le gouvernement (G)

ex. en trois ans

FORMULE I	$ 22 221
	+ 9 553
	$ 31,774

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Third class
Troisième classe
K1A 0S7
HULL

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnements et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Machinery and Equipment Manufacturers' Association of Canada:

Mr. J. R. Romanow, President;

Mr. W. L. Mallory, Vice-Chairman.

From the Canadian Teachers' Federation:

Mr. Paschal Chisholm, President;

Mr. Norman Goble, Secretary-General.

De l'Association des manufacturiers de machines et d'équipement du Canada:

M. J. R. Romanow, président;

M. W. L. Mallory, vice-président.

De la Fédération canadienne des enseignants:

M. Paschal Chisholm, président;

M. Norman Goble, secrétaire général.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Quebec, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publications
DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 13

Wednesday, November 26, 1980
Monday, December 1, 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 13

Le mercredi 26 novembre 1980
Le lundi 1er décembre 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Employment Opportunities for the '80s

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur les

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

INCLUDING:

The Second Report to the House

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

Y COMPRIS:

Le deuxième rapport à la Chambre

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980

29329—1

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand

Vice-Chairmen:
Mr. Gilles Marceau
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand

Vice-présidents:
M. Gilles Marceau
M. Jim Hawkes

Messieurs

Orlikow Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

REPORT TO THE HOUSE

Friday, November 28, 1980

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s has the honour to present its

SECOND REPORT

In relation to its Order of Reference dated Friday, May 23, 1980, your Committee recommends that the deadline for submitting its final report be extended to March 31, 1981.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issues Nos. 8, 10, 12 and 13*) is tabled.

Respectfully submitted,

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le vendredi 28 novembre 1980

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 a l'honneur de présenter son

DEUXIÈME RAPPORT

Relativement à son Ordre de renvoi du vendredi 23 mai 1980, votre Comité recommande que le délai de présentation de son rapport final soit reporté au 31 mars 1981.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages s'y rapportant (*Fascicules nos 8, 10, 12 et 13*) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président

Warren Allmand

Chairman

MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, NOVEMBER 26, 1980
(19)

[*Text*]

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 1:40 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Lonsdale, Marceau and Orlikow.

In attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The Committee proceeded to consider matters relating to its future business.

On motion of Mr. Marceau, it was resolved,—That the motion agreed to by the Committee on Thursday, November 6, 1980, "That the Chairman report to the House the recommendation of this Committee that the deadline for submitting its final report be extended to June 30, 1981," be rescinded.

On motion of Mr. Marceau, it was ordered,—That the Chairman report to the House the recommendation of this Committee that the deadline for submitting its final report be extended to March 31, 1981.

At 1:51 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

MONDAY, DECEMBER 1, 1980
(20)

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s met at 7:33 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Lonsdale and Orlikow.

In attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. J.-A. Guertin, Research Officer.

Witnesses: From the Canadian Construction Association: Mr. R. E. Nuth, President; Mr. W. J. Nevins, Chief Economist; Mr. J. C. Halliwell, Director, Labour Relations; and Mr. Gilles Gauvin, Manager, Labour Relations, Bechtel Canada Limited. *From the Building and Construction Trades Department, AFL-CIO:* Mr. James A. McCambly, Executive Secretary; and Mr. K. G. Rose, Chairman, Canadian Executive Board.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The witnesses from the Canadian Construction Association made a statement and answered questions.

The witnesses from the Building and Construction Trades Department, AFL-CIO made a statement and, with a witness from the Canadian Construction Association, answered questions.

Pursuant to an order of the Committee made on Friday, June 6, 1980, the Chairman authorized the printing of briefs presented to the Committee by the Canadian Construction

PROCÈS-VERBAUX

LE MERCREDI 26 NOVEMBRE 1980
(19)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 13 h 40 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Lonsdale, Marceau et Orlikow.

Aussi présent: M. G. S. Swartz, directeur de la recherche.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Le Comité entreprend l'étude des questions pertinentes à ses prochains travaux.

Sur motion de M. Marceau, il est décidé,—Que la motion adoptée par le Comité le jeudi 6 novembre 1980, «Que le président fasse rapport à la Chambre de la recommandation du Comité, à savoir que le délai de présentation de son rapport final soit reporté au 30 juin 1981,» soit annulée.

Sur motion de M. Marceau, il est ordonné,—Que le président fasse rapport à la Chambre de la recommandation du Comité, à savoir que le délai de présentation de son rapport final soit reporté au 31 mars 1981.

A 13 h 51, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE LUNDI 1er DÉCEMBRE 1980
(20)

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 33 sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Lonsdale et Orlikow.

Aussi présents: M. G. S. Swartz, directeur de la recherche; M. J.-A. Guertin, recherchiste.

Témoins: De l'Association canadienne de la construction: M. R. E. Nuth, président; M. W. J. Nevins, économiste en chef; M. J. C. Halliwell, directeur, Relations de travail; M. Gilles Gauvin, directeur, Relations de travail, Betchtel Canada Limited. *De Building and Construction Trades Department, AFL-CIO:* M. James A. McCambly, secrétaire exécutif; M. K. G. Rose, président, Conseil exécutif canadien.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Les témoins de l'Association canadienne de la construction font des déclarations et répondent aux questions.

Les témoins du Building and Construction Trades Department, AFL-CIO, font des déclarations puis, avec un témoin de l'Association canadienne de la construction, répondent aux questions.

Conformément à un ordre de renvoi du Comité du vendredi 6 juin 1980, le président autorise que les mémoires présentés au Comité par l'Association canadienne de la construction et le

Association and the Building and Construction Trades Department, AFL-CIO, as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence. (*See Appendices "EMPL-13" and "EMPL-14".*)

At 9:53 o'clock p.m. the Committee adjourned to the call of the Chair.

Building and Construction Trades Department, AFL-CIO, soient joints aux Procès-verbal et témoignages de ce jour. (*Voir Appendices «EMPL-13» et «EMPL-14».*)

A 21 h 53, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Wednesday, November 26, 1980

• 1342

[*Text*]

The Chairman: I would like to call the meeting to order.

The purpose of this meeting is to rescind our motion of November 6, which was as follows:

> That the Chairman report to the House the recommendation of this Committee that the deadline for submitting its final report be extended to June 30, 1981, . . .

To put it in a nutshell, we adopted that motion between the time of my letter to Mr. Pinard and his response to me. Even though on that night we knew they had extended two other committees to March 31, we took a chance and put in June 30. After I received the letter from Mr. Pinard, he said the other two committees, with the agreement of the two opposition parties, had been extended to March 31; and that due to estimates coming out after March 31, due to the end of the fiscal year, et cetera, he would rather that we submit a report asking for an extension to March 31.

I spoke to Mr. McDermid in Toronto yesterday in order to reach an agreement. He agreed with me that we had to agree on an extension. He understood that he would lose his point today, and he told me he would be willing to agree to the March 31 deadline, with the understanding that this was our second choice. Also that we not close the door on the possibility of asking for a further extension if the requirements of the committee demanded it; if we saw at the end of February or whatever that we were very short.

I could not reach Mr. Hawkes; I hear he is away.

Would somebody move the motion to rescind our motion of November 6, 1980?

M. Marceau: Monsieur le président, je voudrais proposer cette motion, mais je voudrais ajouter que, personnellement, je trouve la date du 31 mars très rapprochée, étant donné l'ampleur du travail que nous avons à faire. Je voudrais également répéter un peu ce que vous venez de dire. Je voudrais me réserver le droit, si à un certain moment, on se rend compte qu'il nous est impossible d'accomplir le travail que nous avons à faire et de présenter un rapport convenable dans le délai qui nous est imparti de demander alors une nouvelle extension. Mais compte tenu des circonstances et des explications que vous nous avez données, je propose de rescinder la motion . . .

Le président: Nous aurons besoin d'une autre motion après. Alors, comme il s'agit simplement de rescinder cette motion . . .

• 1345

M. Marceau: Pour les fins de la procédure, je propose que la motion que nous avions adoptée prolongeant les délais jusqu'au mois de juin, soit rescindée.

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

Le mercredi 26 novembre 1980

[*Translation*]

Le président: Je déclare la séance ouverte.

Notre réunion a pour but de rescinder notre motion du 6 novembre, ainsi libellée:

> Que le président fasse connaître à la Chambre la recommandation du Comité de reporter au 30 juin 1981 le dépôt de son rapport final.

En bref, nous avons adopté cette motion entre le moment où j'ai écrit à M. Pinard et celui où j'ai reçu sa réponse. Ce soir-là, tout en sachant que le mandat de deux autres comités avait été prolongé jusqu'au 31 mars, nous avons voulu proposer le 30 juin. Or, en lisant la lettre de M. Pinard, j'ai constaté que les deux autres comités avaient obtenu, avec le consentement des partis d'opposition, une prolongation au 31 mars; d'autre part, du fait de la publication des prévisions après le 31 mars, en raison de la fin de l'exercice financier, etc., M. Pinard estimait que nous devrions, nous aussi, demander un report au 31 mars.

Hier, j'ai rencontré M. McDermid, à Toronto, pour essayer de trouver un accord. Comme moi, il pense que nous devons demander une prolongation, mais craint que sa demande ne soit pas acceptée aujourd'hui. Il serait prêt à accepter le 31 mars, tout en se rendant compte que cette date n'était pour nous qu'un compromis. Par ailleurs, nous ne devons pas fermer la porte à la possibilité de demander une autre prolongation si le travail du Comité y oblige; à la fin février, ou vers cette date, nous verrons si nous sommes vraiment pris de court.

Je n'ai pas pu rejoindre M. Hawkes; on m'a dit qu'il est parti.

Quelqu'un voudrait-il proposer que nous rescindions notre proposition du 6 novembre dernier?

Mr. Marceau: Mr. Chairman, I am ready to move the motion, but I would like to add that, personally, the date of March 31 seems to me very close, considering the amount of work we have to do. Also, I would like to repeat somewhat what you said. If, at a given time, we realize that it will be impossible for us to do the work and to submit a report within the period of time which we have been allowed, I would reserve the right to ask for a further extension. However, considering the circumstances and the explanations you have given, I move the motion to rescind the motion . . .

The Chairman: We will next need another motion. And since it's just a matter of rescinding this motion . . .

Mr. Marceau: For procedure purposes, I move that the motion we adopted extending the deadline to June 30, 1981, be rescinded.

[*Texte*]

• 1345

Motion agreed to.

The Chairman: Now it is in order for us to adopt a motion to request an extension and I would recommend that we request an extension to the same date as two other task forces; that is, to March 31, 1981.

By the way, in that circumstance we would have to make a plan. We have tried to make a plan of action that would allow us to complete our work by March 31. We have a proposed plan. In agreeing to research contracts with Mr. Swartz for other people, he told me that the various research contracts we were agreeing to would be reported by March 1, which would give us a full month after their reporting to incorporate them into the discussion of the report. So I would suggest that we make a motion to extend our deadline to March 31, 1981.

M. Marceau: Je propose, monsieur le président, que la motion à laquelle vous venez de faire allusion ait l'effet de prolonger le délai de notre groupe de travail jusqu'au 31 mars 1981.

Motion agreed to.

The Chairman: Shall I report it to the House?

Some hon. Members: Yes.

The Chairman: We will not discuss it today, but I would like you to think about the following and talk to me about it at a later time within the next week. What would be proposed is that between now and the Christmas break we continue having meetings such as we have doing, but if you want to double up and meet twice a week, let me know that; if you think we can meet twice, or even three times. The difficulty has been that members have other business and they feel they cannot handle it all, but perhaps we could handle two meetings a week. Another one may be on Friday morning. So think about that.

The other thing is, the plan would be that we would hold our hearings in Ontario and Quebec between January 15 and March 1. That would be about six to seven weeks for those meetings in Ontario and Quebec, and it would include a few days to go back to the United States, maybe two or three days. Originally it was to New York but Mr. Hawkes suggested that we divide up and pick out one of the other cities where experimental programs are going. So think about that option.

The other option is that before January 15, between about January 5 and January 15 more or less, we may consider going abroad if it is considered appropriate or worth while to do so. So the schedule would be potentially abroad from January 5 to January 15, Ontario and Quebec and perhaps into the States for a few days from January 15 to March 1, leaving March 1 to March 31 to consider our report and to tie anything up. So we have a whole month there to have meetings on the report and to discuss the proposals.

M. Marceau: Monsieur le président, je trouve que cette proposition que vous faites est acceptable. Je voudrais dire aussi que d'autres comités, d'autres groupes de travail ayant eu l'occasion d'aller vivre une expérience à l'extérieur du Canada ont trouvé cela, d'après ce que j'en ai entendu, très constructif et très positif. Et je pense qu'il ne faut pas hésiter, si les circonstances nous le permettent, d'aller voir un peu ce qui

[*Traduction*]

Adopté.

Le président: Il nous faut adopter maintenant une résolution demandant un report; je propose que nous demandions la même date que les deux autres groupes de travail, soit le 31 mars prochain.

Il nous faut prévoir, établir un plan pour terminer notre travail au 31 mars. Nous l'avons, ce plan. En acceptant des contrats de recherche avec M. Swartz pour d'autres personnes, celui-ci m'a signalé que l'on parlerait de ces contrats d'ici le 1er mars, ce qui nous laisserait un mois entier pour les incorporer à la discussion du rapport. Je propose donc que nous nous prononcions sur une motion qui reporterait la date de présentation de notre rapport au 31 mars prochain.

Mr. Marceau: I move, Mr. Chairman, that the motion you have just spoken about give our task force an extension to March 31, 1981.

Adopté.

Le président: Dois-je faire connaître cette décision à la Chambre?

Des voix: Oui.

Le président: Nous n'en dirons rien aujourd'hui, mais j'aimerais que vous y réfléchissiez et que vous m'en parliez la semaine prochaine. On pourrait proposer que, d'ici l'interruption de Noël, nous continuions de nous réunir; si toutefois vous désiriez que nous doublions notre rythme de travail en tenant deux réunions par semaine, voire trois, veuillez me le dire. La difficulté est que certains ont d'autres obligations et qu'il leur semble impossible de se réunir trois fois par semaine. Mais peut-être qu'on pourrait mettre deux réunions par semaine, la deuxième étant placée, par exemple, le vendredi matin. Qu'en dites-vous?

Autre chose. D'après notre plan, nous tiendrons nos audiences en Ontario et au Québec, entre le 15 janvier et le 1er mars. Ce qui fait six à sept semaines, y compris quelques jours, deux ou trois peut-être, aux États-Unis. A l'origine, on avait prévu New York, mais M. Hawkes a proposé que nous nous divisions en deux et qu'un groupe choisisse une des autres villes où des programmes expérimentaux sont en cours. Veuillez réfléchir à cette possibilité.

Autre possibilité: Aller à l'étranger avant le 15 janvier, disons entre le 5 et le 15, si on pense que c'est utile. Notre calendrier se présenterait ainsi: du 5 au 15 janvier, à l'étranger; puis, entre le 15 janvier et le 1er mars, en Ontario et au Québec, avec peut-être une incursion de quelques jours aux États-Unis. Il nous resterait alors tout le mois de mars pour rédiger notre rapport et tout metre en place. Nous disposons donc d'un mois complet pour nous réunir et discuter les propositions.

Mr. Marceau: Mr. Chairman, your proposal seems agreeable to me. May I add that other committees, other task forces which had the opportunity to have this kind of experience abroad did find it very positive, according what I have been told. Should circumstances allow, in my opinion, we must not hesitate to go and see what they are doing abroad, considering the significance of the matter and the eventual outcome of our

[*Text*]

passe à l'extérieur du Canada vu l'importance du sujet et les conséquences de notre rapport. Je crois qu'il serait approprié de ne pas se limiter à l'intérieur du Canada et si cela peut se réaliser entre le 5 et le 15 janvier 1981, même si cela doit prendre une partie de nos vacances dans la période de Noël où nous ne siégeons pas je crois que cela en vaudrait la peine dans le but de compléter notre expérience.

The Chairman: I will not go into a long discussion of that today. The committee might remember that I had asked the research director to look at several countries to see what experience they might have to offer to us and he spoke to me very briefly about it. I have not had a chance to talk to him; but I will talk to him, yes.

• 1350

Mr. Orlikow: Mr. Chairman, I do not think it would be bad for us to go overseas, but we are, in my view, running late as compared to some of the other committees. We have a fair amount of work to do yet, and going overseas just to visit a couple of countries, even if the committee divides up, is going to take a lot of time and a lot of effort. I think we should look at an alternative, and one which I think has merit is that, rather than have the committee spend a lot of time travelling, bring representatives here from some of the countries that are and have been much more involved in manpower training and programs of that type been. Bring them to meet us, maybe away from here, away from the office where you are interrupted by phone calls and so on. Just spend a day with somebody from Great Britain or somebody from Sweden or somebody from Germany or Switzerland, or whatever countries the research staff feel have programs that are different than ours and probably more successful than ours. Do that rather than spend a lot of time travelling, and then still really having time just to be briefed by the people we could bring here.

The Chairman: It is 1.50 p.m. and I do not think we should debate that right now, but we will discuss it within a couple of weeks.

By the way, I will move the concurrence in this report within the next few days. I cannot do it today, and tomorrow there is no question period, I understand, because of the funeral. So I will do it Friday, Monday or Tuesday. We will know then for sure that we have the date of March 31 and we will make a plan. We will try to make a definite plan next week.

If there is no further business we will adjourn to the call of the Chair.

Monday, December 1, 1980

• 1935

The Chairman: I would like to call the meeting to order. Since the Canadian Construction Association is familiar with our terms of reference, there is no need for me to repeat those, although I might say gentlemen, I see, here, that you have a brief and a statement. Now I would like to get some direction from you about this. What we usually like to do is, if an

[*Translation*]

report. It would be appropriate not to limit to Canada, if we are able to do so between January 5 and January 15, 1981, even it we have to take a few days on our holidays during the Christmas recess.

Le président: Je ne vais pas m'appesantir sur ce point, aujourd'hui. Le Comité se souviendra que j'ai demandé au directeur de recherche de songer à plusieurs pays pour voir quel genre d'expérience ils pourraient nous offrir; il ne m'en a dit que quelques mots. Je n'ai pas pu lui parler, mais je compte bien le faire.

M. Orlikow: Monsieur le président, je ne doute pas qu'une visite à l'étranger nous serait utile, mais, à mon avis, notre travail a du retard comparé à certains autres comités. Nous avons beaucoup de pain sur la planche et, si nous allons à l'étranger pour visiter deux pays, même si le Comité se divise, nous y passerons bien du temps, sans compter l'énergie qu'il nous faudra dépenser. En revanche, nous pourrions, plus utilement peut-être, faire venir ici des représentants de pays qui ont eu et ont des programmes analogues de formation et autre de la main-d'œuvre. Faisons-les donc venir pour nous rencontrer, peut-être ailleurs qu'ici où nous sommes constamment dérangés, par le téléphone en particulier. Passons une journée avec quelqu'un de Grande-Bretagne, ou de Suède, ou d'Allemagne ou de Suisse, ou d'un autre pays qui, d'après nos recherchistes, aurait des programmes différents des nôtres ou plus efficaces. Essayons donc cette formule qui nous évitera des pertes de temps en déplacements, tout en bénéficiant sur place de la compétence de représentants de l'étranger.

Le président: Il est 13 h 50; aussi me paraît-il bien tard pour que nous en discutions immédiatement; nous le ferons d'ici deux semaines.

D'autre part, je demanderai l'adoption de ce rapport dans les prochains jours. Je ne peux le faire aujourd'hui et demain, si j'ai bien compris, il n'y aura pas de période de questions à cause des funérailles. Je le ferai vendredi, lundi ou mardi. Nous saurons alors, de façon certaine, que la date du 31 mars est acceptée, et nous pourrons établir notre plan, et avec précision, si possible la semaine prochaine.

S'il n'y a pas d'autres questions, nous allons ajourner à la demande du président.

Le lundi 1er décembre 1980

Le président: Je déclare la séance ouverte. L'Association canadienne de construction connaissant le mandat du Comité, je n'ai pas besoin de l'énoncer à nouveau, même si je constate que vous avez avec nous, messieurs, un mémoire et une déclaration. J'aimerais que vous me fassiez connaître votre avis à ce point-ci. Quand une association vient témoigner devant nous et

[*Texte*]

association appearing before us has a long brief, one that would take more than 15 minutes to read, that we agree between us that the entire brief can be printed in the proceedings of today's meeting, as if it was read in full, and, then, we ask the witnesses to read parts of the brief and speak to the brief in about a 15 minute presentation. Now, tonight, I have a full brief and I have a statement.

Mr. R. E. Nuth (President, Canadian Construction Association): Mr. Chairman, that is how we intend to proceed. The brief is a bit lengthy and, therefore, we have developed, for tonight's purposes a summary of that which we would like to read verbatim.

The Chairman: Would you like the brief printed in its entirety?

Mr. Nuth: Yes, indeed.

The Chairman: Fine, with the permission of the committee we will do that, but, before that, you might want to introduce your members and I will introduce our members. Mr. Nuth, you are the President of the Canadian Construction Association?

Mr. Nuth: That is correct.

The Chairman: Would you just briefly introduce those with you?

Mr. Nuth: Mr. Chairman and gentlemen, on my left is our Chief Economist, Bill Nevins of the Canadian Construction Association. On my right is John Halliwell, Director of Labour Relations of the Canadian Construction Association. The next gentleman is Mr. Gilles Gauvin. Mr. Gauvin is Manager of Labour Relations of Bechtel Canada Limited from Toronto and Edmonton. Next to him is Mr. Terry Westley who is Manager of Administration of Catalytic Enterprises Limited of Sarnia, Canada, and next to him Mr. John Targett who is Personnel Manager of Kilborn Ltd., Toronto, and, then, Mr. Jacques McNicoll who is the Labour Relations Officer for the Construction Association of Montreal in the Province of Quebec, from Montreal; and, finally, Mr. John Van Toch who is the Director of Government Relations of the Canadian Construction Association.

The Chairman: Very good. On my immediate left is Jim Hawkes who is one of the vice-chairman of the task force and the chief critic for the Conservative Party for manpower policy and he is from Calgary. Then, next, to him is Mr. Charles Bellemare the Clerk of the committee, and sitting over there, but he should be sitting up with us, is Bruce Lonsdale, the Member of Parliament from Timiskaming, Ontario. On my immediate right is David Orlikow, chief critic for the NDP Party, for manpower policies and Member of Parliament from Winnipeg North and, on his right, is Murray Hardie, the Executive Director of the task force. We also have with us, in that corner, Gerry Swartz, our Research Director and Jean Aimé Guertin, another Research Director and Miss Parent one of our staff, who will all help us analyse these briefs and prepare our reports. So the meeting is in your hands if you wish to proceed.

Mr. Nuth: Thank you, Mr. Chairman, and members of the task force. As mentioned, I am President of the Canadian

[*Traduction*]

qu'elle se présente avec un long texte, exigeant plus de 15 minutes de lecture, nous nous entendons habituellement pour que le texte soit imprimé *in extenso* dans le procès-verbal de la réunion de la journée, comme s'il avait été lu en entier, puis nous demandons aux témoins de lire des extraits de l'exposé et de le présenter en une quinzaine de minutes. Or, ce soir, nous avons un exposé complet et une déclaration.

M. R. E. Nuth (président de l'Association canadienne de construction): Monsieur le président, c'est ainsi que nous désirons procéder. Le mémoire est un peu long en effet; aussi avons-nous prévu, pour ce soir, un résumé que nous aimerions lire.

Le président: Désirez-vous que l'exposé soit imprimé *in extenso*?

M. Nuth: Mais certainement.

Le président: Avec l'autorisation du Comité, nous le ferons; auparavant, il me semble utile que vous présentiez les personnes qui vous accompagnent et moi, je présenterai les membres du Comité. Monsieur Nuth, vous êtes le président de l'Association canadienne de construction, n'est-ce pas?

M. Nuth: C'est exact.

Le président: Voulez-vous présenter brièvement vos collègues?

M. Nuth: Monsieur le président, messieurs, à ma gauche, notre chef-économiste, M. Bill Nevins, de l'Association canadienne de construction. A ma droite, M. John Halliwell, directeur des relations de travail de l'Association canadienne de construction. Ensuite, c'est M. Gilles Gauvin, administrateur des relations de travail de la Bechtel Canada Limited de Toronto et Edmonton. Le suivant est M. Terry Westley, directeur de l'administration de Catalytic Enterprises Limited de Sarnia, Canada; puis, M. John Targett, directeur du personnel de Kilborn Ltd., de Toronto, et M. Jacques McNicoll, agent de relations de travail de l'Association de construction de Montréal, au Québec, de Montréal; enfin, M. John Van Toch, directeur des relations avec le gouvernement, de l'Association canadienne de construction.

Le président: Merci. Tout de suite à ma gauche, M. Jim Hawkes, un des vice-présidents du groupe de travail et le porte-parole du parti conservateur pour les questions de main-d'œuvre; il est de Calgary. A côté de lui, M. Charles Bellemare, greffier du Comité et, siégeant un peu plus loin, normalement présent, M. Bruce Lonsdale, député de Timiskaming, en Ontario. Le premier à ma droite, M. David Orlikow, porte-parole du N.P.D. pour les questions de main-d'œuvre et député de Winnipeg nord. A sa droite, M. Murray Hardie, directeur exécutif du groupe de travail. Dans l'angle, M. Gerry Swartz, notre directeur de recherche, Jean Aimé Guertin, autre directeur de recherche et M[lle] Parent, de notre personnel, qui nous aidera à analyser les mémoires et à rédiger nos rapports. Je vous laisse maintenant la parole.

M. Nuth: Merci, monsieur le président et messieurs les membres du groupe de travail. Je suis donc président de

[*Text*]

Construction Association and our membership consists of some 25,000 firms who are engaged in general contracting, industrial and pipeline contracting, road building and heavy construction, special-trade contracting and the manufacture and supply of construction materials and equipment. I express appreciation, on behalf of these firms, for the time to place before this task force the CCA's views on the construction-industry employment opportunities for the eighties. As I have mentioned already, my statement is a summary of our brief which we have deposited with you.

According to data from Statistics Canada, the value of construction activity in Canada, during 1980, was close to $46 billion, which is equivalent to about 16 per cent of the gross national product. As defined by Statistics Canada, the construction industry consists of firms which perform construction work on a contract basis. In 1976, the last year for which data are available, the construction industry accounted for 51.4 per cent of construction activity with the balance accounted for by own-account work, real estate developers and non-construction work such as the manufacturer of mobile homes and contract drilling for gas and oil. Average employment in the construction industry for 1980 is estimated at 618,000 persons, based upon the force survey by Statistics Canada.

• 1940

There are characteristics of our industry, custom nature of its product, the skills composition and the variable locations that work is done, which result in four distinct labour markets in the construction industry across ten provinces.

Ranked by their employment size, nationally their labour markets are, first of all, light industrial-commercial-institutional building, which accounts for an estimated 45 per cent of man-years of employment, in 1980. Secondly, residential building accounted for an estimated 23 per cent of man-years of employment, in 1980. Thirdly, industrial and pipeline contracting accounted for an estimated 19 per cent of man-years of employment, in 1980, and fourthly, road building and heavy construction accounted for an estimated 13 per cent of man-years of employment, in 1980.

In the light industrial-commercial-institutional building sector, about 25 per cent of the employment is related to general contractor operations and 75 per cent of the employment is related to operations of a variety of specialty trades. The distribution of employment between general and special trade contractors, in the residential sector, is similar to the light industrial-commercial-institutional building sector. There are, at the detailed trade level, differences in skill requirements in these two sectors of building work.

For example, in the residential sector, for structural and related work, the skills needed relate to rough and framing carpentry, whereas in the light industrial-commercial-institutional building sector, the skills needed for structural and related work are associated with pile driving, steel reinforcing and structural steel erection. Thus, while the generalized task to construct are similar, specific skill occupations, involved in

[*Translation*]

l'Association canadienne de construction, laquelle compte environ 25,000 membres qui sont des entreprises de construction générale, industrielle et de pipelines, de construction de routes, de construction lourde, spécialisées dans un métier donné, en usines et fourniture de matériel et d'équipement de construction. Au nom de ces entreprises, je tiens à vous exprimer mes remerciements pour nous permettre de présenter devant votre Comité les vues de l'A.C.C. sur l'emploi dans l'industrie de la construction durant les années 80. Ainsi que je l'ai dit, ma déclaration est un résumé du mémoire que nous vous avons remis.

Selon des données de Statistique Canada, la valeur de l'activité de la construction au Canada, pour 1980, a approché les $46 milliards, ce qui correspond à environ 16 p. 100 du produit national brut. Selon la définition de Statistique Canada, l'industrie de la construction consiste en entreprises qui font de la construction à contrat. En 1976, dernière année pour laquelle nous disposons de données, l'industrie de la construction comptait pour 51.4 p. 100 de toute l'activité de construction, le reste provenant de travail à son propre compte, d'aménagement foncier et de travail non proprement de construction, comme les entreprises de maisons mobiles et le forage de gaz et de pétrole. Pour l'année 1980, on estime à 618,000 les travailleurs de la construction, chiffre établi d'après l'enquête de Statistique Canada sur la main-d'œuvre.

Notre industrie présente des caractères particuliers: nature courante de son produit, multiplicité des compétences et localisation très diverse. D'où quatre marchés du travail distincts de l'industrie de la construction dans les dix provinces.

Selon le volume de main-d'œuvre employée dans l'ensemble du pays, les marchés du travail sont, tout d'abord, l'industrie légère de la construction (industrie, commerce, établissements) qui, en 1980, emploie environ 45 pour cent des années-hommes. En second lieu, la construction domiciliaire, environ 23 p. 100 des années-hommes en 1980. En troisième lieu, les entreprises industrielles et de pipe-lines, environ 19 p. 100 des années-hommes employés en 1980. Enfin, les routes et la construction lourde mobilisent environ 13 p. 100 des années-hommes en 1980.

Dans le secteur de la construction légère (industrie, commerce, établissements), environ 25 p. 100 de la main-d'œuvre est reliée à la construction générale et 75 p. 100 à la construction spécialisée. Dans le secteur domiciliaire, la répartition de l'emploi entre entrepreneurs généraux et spécialisés est similaire à celle de la construction légère. En ce qui regarde les spécialisations, on note des différences dans les qualifications exigées dans ces deux secteurs.

Ainsi, dans le secteur domiciliaire, pour les charpentes et structures, il faut des spécialistes des gros travaux de menuiserie: en revanche, dans la construction légère, il faut, toujours pour les charpentes et structures, des spécialistes de l'enfoncement des pieux, du renforcement et des structures d'acier. On le voit, si le travail de base est le même, chaque tâche exige ses spécialistes. Aussi la mobilité de la main-d'œuvre entre les secteurs est-elle limitée.

[*Texte*]

these tasks, are different. As a consequence, mobility of labor between sectors is limited.

For industrial contracting, about 75 per cent of the employment is related to the operations of the prime contractor and 25 per cent of the employment is related to special-trade operations. The trade-skills composition of this sector is different than in building work. For example, there is no need in industrial contracting for skills related to interior and finishing work which are important in building work. There is a large need for skills associated with process piping and thermal insulation which are minor in building work.

Additionally, the industrial-contracting sector has a high need for professional-technical personnel arising from the type of work done. A substantial amount of engineering, design and related work precedes on-site activity, with professional-technical operations, essentially, being a prerequisite to the employment of a greater number of other persons in on-site work. In road-building and heavy construction, close to all the employment is related to the general contractors' operations. Skills involved relate to excavating and grading work, heavy equipment operation, and structural and related work.

My review of the construction-industry labour market is to bring focus on a few fundamentals.

Firstly, the construction labour market is composed of four distinct sectors. Secondly, each sector contains a number of skills-occupation categories related to specific tasks in construction. Statistics Canada lists 55 separate divisions in its census report on the construction industry.

• 1945

Thirdly, there is limited labour mobility between these labour-market sectors and the construction industry. Given these fundamentals and their applicability across the ten provinces and two territories, the number of elements in the construction labour market is large. Needless to say, there are some stresses and strains somewhere in the construction labour-market. Rather than go to such detail, I will focus on what CCA views as substantive issues that need attention.

The first issue that I wish to touch is the need for a framework in which to plan our futures. At this point I will state a fundamental economic-development requirement which underlies the views we hold on construction industry employment opportunities for the eighties. Simply put, they are: one: there is a need for business investment to rise as a share of the gross national product and two: there is a need to achieve that by removing road blocks to projects related to oil-sands development, heavy-oil upgrading and transmission of natural gas.

These economic development requirements will change the composition of employment in the construction industry. Industrial and pipeline contracting would increase its share of construction-industry employment from 19 per cent, in 1980, to 23.5 per cent in 1990. The industrial-commercial-institu-

[*Traduction*]

Dans les entreprises industrielles, environ 75 p. 100 de l'emploi est relié aux gros travaux et 25 p. 100 aux travaux spécialisés. Dans ce secteur, la main-d'œuvre spécialisée est différente de celle du bâtiment. Ainsi, dans le travail industriel, il n'y a pas besoin des spécialistes du travail intérieur et de la finition, nombreux dans le bâtiment. En revanche, on a un grand besoin de spécialistes des pipe-lines et de l'isolation thermique, peu nombreux dans le bâtiment.

En outre, le secteur de la construction industrielle a un très grand besoin de personnels professionnels et techniques, selon le genre de travail. Avant d'ouvrir un chantier, il y a toute une série de travaux de conception et d'ingénierie, confiés à des professionnels et des techniciens. Une fois l'étape dont ils sont responsables achevée, un plus grand nombre de travailleurs se rendront sur le terrain. Quant aux travaux routiers et à la construction lourde, ils exigent essentiellement de la construction générale. Les spécialisations concernant surtout le creusage et le terrassement, la conduite de machines lourdes et les charpentes et structures.

Par ce coup d'œil rapide du marché du travail dans la construction, j'ai voulu dégager quelques aspects fondamentaux.

D'une part, ce marché se répartit en quatre secteurs. D'autre part, chaque secteur renferme un certain nombre de catégories spécialisées reliées à des activités particulières de la construction. Statistique Canada énumère 55 divisions distinctes dans son rapport censitaire sur l'industrie de la construction.

Troisièmement, la mobilité de la main-d'œuvre est limitée entre ces secteurs du marché du travail et l'industrie de la construction. Compte tenu de ces données de base et de la possibilité de leur application dans les dix provinces et les deux territoires, les éléments qui composent le marché du travail dans la construction sont nombreux. Il ne faut pas oublier non plus les contraintes et les pressions dont ce marché est l'objet. Plutôt que de me perdre dans les détails, je vais surtout parler des aspects que l'A.C.C. juge essentiels.

Le premier point est le besoin de disposer d'un cadre dans lequel prévoir l'avenir. Et je voudrais vous faire part tout de suite de deux conditions de développement économique qui paraissent fondamentales et qui sont sous-jacentes aux idées que nous exprimons sur l'emploi dans la construction au cours des années 80: a) l'investissement dans les affaires doit augmenter et occuper ainsi une part plus grande dans le produit national brut; *b*) pour y parvenir, il faut délaisser le secteur routier au profit de l'exploitation des sables pétrolifères, de l'amélioration de l'huile lourde et du transport du gaz naturel.

Ces conditions du développement économique modifieront la composition de l'emploi dans l'industrie de la construction. Le secteur industriel et des pipelines augmentera sa main-d'œuvre qui passera de 19 pour cent en 1980 à 23,5 pour cent en 1990 par rapport à l'ensemble de la construction. Dans le secteur

[*Text*]

tional sector would increase its share from 45 per cent, in 1980, to 48.5 per cent in 1990. Road building and heavy construction would reduce its share from 13 per cent, in 1980, to 11.5 per cent in 1990, and the residential sector would reduce its share of construction-industry employment from 23 per cent, in 1980, to 16.5 per cent in 1990.

Employment growth, related to industrial and pipeline contracting, has been high, averaging about 10 per cent a year during last year and this year. Growth in this type of employment is expected to average 5 per cent a year, during the 1980's, well in excess of the growth of the general labour force. Proportionally more new entrants to the work force are needed by the industrial and pipeline contracting sector of construction. There are already difficulties in meeting these needs. The current difficulties relate to finding adequate numbers of persons to staff professional—technical occupations, as well as on-site supervision occupations. Such occupations involve a training time-frame of at least 10 years. Similar entrance to the training stream, now, is not likely to do much to solve the problem this sector faces, from now until the last half of the 1980's. Furthermore, the professional-technical occupations in question relate to energy developments and the reality is that this component of the construction labour-market is not a Canadian market but a world market. Canadian-trained personnel may or may not be available for Canadian projects. Employment growth in the construction industry, associated with the light industrial commercial-institutional building sector is expected to be weak during the short term. This short-term outlook is not representative of the medium to long-term outlook.

Inter-industry relationships, in the Canadian economy, point to complementary employment growth in this sector to that foreseen in the industrial and pipeline contracting sectors. Thus, before the mid-1980's employment growth in the light industrial-commercial-institutional building sector of the construction industry is expected to be significantly in excess of the general growth of the labour force.

After a short term recovery, employment levels in the residential sector of construction are expected to decline for most of the 1980's. Employment growth in road building and in heavy construction in expected to be less than the general growth of the labour force, due, not so much that needs for such construction are less but to constraints with respect to the funding of such construction work.

• 1950

There will be growing employment opportunities, more than proportionate to the growth of the general labour force, in the industrial and pipeline contracting, and the light industrial-commercial-institutional building sectors of the construction industry.

The existing labour force and the professional-technical occupations appear fully taxed and this, potentially, could become typical of trade skills required for these sectors of construction.

[*Translation*]

industrie-commerce-établissements, augmentation également de la main-d'œuvre, qui devrait passer de 45 pour cent en 1980 à 48,5 pour cent en 1990 par rapport à l'ensemble de la construction. La part de la construction des routes et de la construction lourde devrait, pour les mêmes années, baisser de 13 à 11,5 pour cent, et le secteur domiciliaire de 23 à 16,5 pour cent.

Dans la construction industrielle et des pipelines, la croissance de l'emploi a été forte, au taux annuel d'environ 10 p. 100, l'année dernière et l'année en cours. Durant les années 80, la croissance se poursuivra au rythme d'environ 5 p. 100 par an, ce qui est bien supérieur à la croissance prévue de la main-d'œuvre en général. Il faut proportionnellement plus de nouveaux travailleurs dans le secteur de l'industrie et des pipe-lines et, déjà, nous arrivons difficilement à les recruter, surtout les professionnels, les techniciens et les superviseurs de chantier. Or, il ne faut pas moins de dix ans pour former de tels spécialistes, et les candidats actuels à la formation et au perfectionnement ne suffiront pas à combler le besoin, jusqu'à la seconde moitié des années 80. En outre, ces postes de professionnels et techniciens relèvent du développement énergétique; or, cet élément du marchdé de la main-d'œuvre de la construction n'est pas proprement canadien, il est mondial. Ce qui veut dire que les travailleurs canadiens formés peuvent travailler aussi bien à l'étranger qu'au Canada. La croissance de l'emploi dans l'industrie légère de la construction (industrie-commerce-établissements) sera faible à court terme. Mais cette prévision ne vaut pas pour le moyen ou le long terme.

Dans l'économie canadienne, les rapports entre industries laissent penser que ce secteur connaîtra une croissance de l'emploi du même ordre que celle de l'industrie et des pipelines. On peut donc s'attendre, avant le milieu des années 80, à ce que l'augmentation de l'emploi dans l'industrie légère de la construction soit nettement plus forte que pour l'ensemble de la main-d'œuvre.

Après une amélioration à court terme, l'emploi dans le secteur domiciliaire diminuera durant presque toute la décennie. Pour ce qui est des routes et de la construction lourde, l'emploi augmentera moins que pour l'ensemble de la main-d'œuvre; non pas que la demande sera plus faible pour cette catégorie de construction, mais les raisons de cette relative stagnation tiennent à des difficultés de financement.

Dans le secteur de l'industrie et des pipelines et celui de la construction légère (industrie-commerce-établissements) de l'industrie de la construction, il y aura davantage d'offres d'emploi, proportionnellement plus que dans la main-d'œuvre en général.

La main-d'œuvre actuelle et les emplois professionnels et techniques semblent complètement taxés, ce qui pourrait bien devenir typique des spécialités demandées pour ces secteurs de construction.

[*Texte*]

Finally, these employment opportunities are not expected to be distributed among provinces proportionate to their labour-force size with an above-average growth in industrial and pipeline contracting originating in the gas and oil producing provinces.

The Canadian Construction Association believes there are only three ways to meet labour market requirements:

> Firstly, by making more effective use of the total construction work force; secondly, by training people for the skills in demand; and thirdly, by relying upon immigration.

Making more effective use of the available construction work-force appears to have large potential, based upon the observation that the measured rate of unemployment, in the construction industry, tends to be twice the general, male, unemployment rate. With respect to making more effective use of the available work force, the CCA recommends that programs be developed to reduce seasonal fluctuations in construction with government work planned in a way that this be a priority of the planning related to carrying out such work.

In addition, a number of recommendations of the construction mobility task force should be implemented, with the specific regulations developed through prior consultations with construction-industry management. A copy of our response to the task force report is provided for the committee's reference.

Thirdly, the federal government should discourage provincial barriers to labour mobility.

Fourthly, the unemployment insurance program should be reviewed to minimize aspects of that program which inhibit mobility.

Fifthly, general opportunities for female employment should be encouraged, but this not be accomplished through employment quotas.

Training people for skills in demand involves, in the view of CCA, appreciation of several factors.

Firstly, with regard to training of professional-technical occupations for industrial contracting, the time for training for adequate performance in key occupations is about ten years. Requirements for Canadian projects have already been increasing at a rate equivalent to doubling the numbers, in such occupations, every nine years. There are requirements by Canadian contractors related to off-shore construction projects and Canadian personnel may not be available for projects within Canada. The effective labour market for such professional-technical skills is not a domestically-oriented market but is a world oriented market.

With regard to trade skill occupational training, much training for construction is carried out by means of apprenticeship programs to obtain certification as a journeyman. The number of persons reaching certification is determined by the numbers registering for apprenticeship, limited by the number of journeymen currently employed, the time and courses pre-

[*Traduction*]

Enfin, ces emplois ne seront sans doute pas répartis entre les provinces en rapport avec la main-d'œuvre de chaque province; leur croissance sera supérieure à la moyenne dans le secteur industriel et des pipelines provenant des provinces productrices de gaz et pétrole.

D'après l'Association canadienne de construction, il n'y a que trois façons de répondre aux exigences du marché du travail:

> Premièrement, en utilisant mieux l'ensemble de la main-d'œuvre de la construction; deuxièmement, en formant les spécialistes dont le marché a besoin; troisièmement, en comptant sur l'immigration.

Mieux utiliser la main-d'œuvre disponible semble être une mesure particulièrement prometteuse, étant donné que, dans l'industrie de la construction, le taux de chômage tend à être deux fois plus élevé que le taux général de chômage de la main-d'œuvre masculine. A propos de la meilleure utilisation à faire de la main-d'œuvre disponible, l'A.C.C. recommande que l'on instaure des programmes pour réduire les fluctuations saisonnières dans la construction, le travail du gouvernement étant planifié, et priorité étant donnée à la planification de l'exécution de ce travail.

En outre, plusieurs recommandations du groupe de travail sur la mobilité de la construction devaient être mises en œuvre, les règlements particuliers étant établis après consultation des dirigeants de l'industrie de la construction. Nous remettons au Comité un exemplaire de notre réponse au rapport du groupe de travail.

Troisièmement, le gouvernement fédéral devrait décourager les barrières provinciales à la mobilité de la main-d'œuvre.

Quatrièmement, le programme d'assurance-chômage devrait être révisé pour supprimer tout ce qui entrave la mobilité.

Cinquièmement, il faudrait la création d'emplois généraux pour les femmes, mais sans recourir aux quotas.

Former les ouvriers spécialisés que demande le marché suppose que, selon l'A.C.C., on tienne compte de plusieurs facteurs.

Premièrement, s'agissant de la formation de professionnels et techniciens d'entreprises industrielles, il faut, dans le cas des postes les plus spécialisés, environ dix ans de formation pour être vraiment efficace. Pour les projets et chantiers canadiens, on demande de plus en plus de ces spécialistes dont le nombre, pour certains postes, devrait doubler tous les neuf ans. Pour la construction off-shore, les entrepreneurs canadiens posent des conditions, notamment que leur personnel canadien ne puisse pas travailler à l'intérieur du Canada. Dans le cas de ces professionnels et techniciens, le véritable marché du travail n'est pas canadien, il est mondial.

La formation des travailleurs de la construction est assurée en bonne partie par des programmes d'apprentissage, sanctionnés par un certificat de métier. Le nombre de candidats qui obtiennent le certificat est fonction du nombre d'inscrits à l'apprentissage, nombre limité par celui des ouvriers en activité, par le moment choisi et les cours exigés, et par le nombre

[*Text*]

scribed for training, and the degree to which construction contractors may employ apprentices.

Major constraints on the rate of training completions appear to be: the number of persons registering for apprenticeship, irregular patterns of construction employment within local markets where training takes place, and some rigidity in prescribed training requirements. A levy grant system, to induce increased skills training by employees, does not appear to be applicable to the construction industry.

With regard to the use of immigration as an instrument of labour market policies, the Canadian Construction Association believes flexible immigration regulations are essential for Canadian economic-development requirements, the many skills Canada needs during the 1980's as we are in competition with the rest of the world. Those potential immigrants, having skills needed, now, and in the future, ought to be given the highest priority for landed-immigrant status including minimization of regulations relating to approval. But this is to apply only in cases of prearranged employment. Work permits, where that is the individual's initial option, should be allowed for the length of the project to which the employment is related and landed-immigrants status should be applied for such individuals, from Canada, subject to the initial employer's indication that the skills possessed by such person are needed on a continuing basis. These comments reflect the main views which the Canadian Construction Association holds relative to the terms of reference of this parliamentary task force and we thank you for giving consideration to these points.

• 1955

The Chairman: Thank you very much. That brief was very much to the point. It shows extensive study and it should be very useful to us but I think there will be also, occurring to us, many questions and I will first call on Mr. Hawkes. I may have to leave the committee for some time, when the bell rings, but I will be back to ask my questions at the end of Mr. Hawkes' time as chairman when I am out. Jim, do you want to go through this?

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Thank you. Our pattern is to revolve questioning and I think our time frame was used till about nine so I will start with a few preliminary questions. You had, in your brief, projections across the decade in terms of activity. They seemed to be based on the amounts of money you think will be going into different sectors requiring construction activity. I guess my first question is: Were these projections made prior to the October 28th budget and are there modified projections since October 28th?

Mr. W. Nevins (Chief Economist, Canadian Construction Association): Well yes, may I answer that? The projections, that we have presented, tonight, were prepared during the summer of 1980 and so were prior to the October 28th budget. Our practice is to review our projections, twice annually, and we would be reviewing those in the light of new information with respect to domestic policies, plus new information with

[*Translation*]

d'apprentis que les entrepreneurs en construction peuvent absorber.

Un certain nombre d'apprentis ne vont pas jusqu'au bout de leur formation, et pour plusieurs raisons: leur nombre, les fluctuations de l'emploi dans les marchés locaux de la construction où est donnée la formation, une certaine rigidité des conditions de formation. Une subvention, sous forme de dégrèvement d'impôt, destinée à encourager les employés à se perfectionner, semble difficilement applicable à l'industrie de la construction.

Quant au recours à l'immigration, comme politique de marché du travail, l'Association canadienne de construction estime que le développement économique de notre pays exige que les règlements d'immigration soient souples d'autant que, au cours des années 80, nous serons en concurrence avec le reste du monde. A ces immigrants éventuels, pour aujourd'hui et pour demain, qui ont les compétences voulues, il faudra faciliter au maximum l'obtention du statut d'immigrant reçu, y compris la simplification des règlements relatifs à l'approbation. Ces dispositions ne concerneront toutefois que ceux qui auront trouvé un travail à l'avance. Des permis de travail, quand c'est le choix initial de la personne concernée, devraient être accordés pour la durée des travaux auxquels l'emploi est rattaché; en outre, on devrait octroyer le statut d'immigrant reçu, depuis le Canada, à ces travailleurs, pourvu que l'employeur ait fait savoir que l'on a besoin, en permanence, de leurs compétences. Telles sont les principales observations que l'Association canadienne de construction a cru bon de faire dans le cadre du mandat du groupe de travail parlementaire. Nous vous remercions de nous avoir écoutés avec autant d'attention.

Le président: Merci beaucoup. Votre exposé a été très pertinent. Il est le fruit d'une longue réflexion et il devrait nous être fort utile. Je suppose que bien des questions doivent surgir à notre esprit. Je demanderais à M. Hawkes de bien vouloir prendre la parole en premier. Je dois m'absenter quelques minutes, à la sonnerie, mais je serai de retour pour poser mes propres questions à la fin de la présidence intérimaire de M. Hawkes. Jim, voulez-vous?

Le vice-président (M. Hawkes): Merci. Nous procéderons en prenant la parole à tour de rôle; nous avons jusqu'à 9 heures; je commence donc par quelques questions préliminaires. Vous avez, dans votre exposé, prévu l'activité de la décennie. Vos projections semblent fonction de la quantité d'argent qui, selon vous, ira aux différents secteurs de la construction. Voici ma première question: ces projections ont-elles été établies avant le budget du 28 octobre; avez-vous des projections modifiées depuis le 28 octobre?

M. W. Nevins (chef-économiste de l'Association canadienne de construction): Puis-je me permettre de répondre oui? Les projections que nous venons de présenter ont été établies l'été dernier, par conséquent avant le 28 octobre. Nous révisons nos prévisions deux fois par an, et celles-là le seront d'après de nouvelles données relatives aux politiques intérieures et, aussi, à l'économie internationale. Nous le ferons en janvier ou février.

[*Texte*]

respect to the international economy and we would be doing this review around January, February.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): It is possible we might have a life's existence until around the end of March. It would be helpful if you gave them to us as the projections because they still could be useful to us in our final report.

Mr. Nevins: Yes.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): What would you say would be the major assumptions that are lying behind some of these? You make assumptions about interest rates. I would think you have an industry that is very sensitive to fluctuations in interest rates.

Mr. Nevins: The basic assumption, of course, the interest rate configuration, is not unrelated to what one sees with respect to general inflation rates and in that regard, the critical international assumption was the absence of a further large increase in OPEC oil prices. Our assumptions for OPEC prices would be precisely the same as underlying the projections in the October 28th budget. Our assumptions, with respect to the general inflation rate, were not measurably different than what was in the medium-term of projections in the budget. We did see some easing down of the inflation rate and, as a consequence, some easing down of the interest-rate pattern which would have a positive impact, at that point, on construction investment. But I think, in terms of our investment profile, a substantial amount of that profile was induced by expectations for oil-sands developments in Alberta, plus some work with respect to natural gas pipelines, plus some work with respect to heavy-oil upgrading and specific projects of that nature. We looked upon that as the instrument to fuel the expansion, to play on words.

• 2000

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): So you are caring about Cold Lake and oil sands where . . .

Mr. Nevins: Yes.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): And the timetable that existed in the summer?

Mr. Nevins: The timetable, that we foresaw, expected those works to commence in 1982.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): There is about $16 billion worth of expenditure in total.

Mr. Nevins: That is right.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): So it is a large, large chunk of your total-activity anticipation.

Mr. Nuth: I think we have underlined that point in our brief. This is a very important factor for our industry if these energy projects do, in fact, underway.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): We had, I think, an excellent brief from the Canadian Petroleum Association and they did some labour-market projections, on the basis of a variety of senarios, and it was clear that, if all those things were to be somehow dammed up for awhile and were released simultaneously, this nation would be in considerable labour

[*Traduction*]

Le vice-président (M. Hawkes): Il est bien possible que le Comité cesse d'exister à la fin mars. Il nous serait utile de disposer de ces projections bien avant, car nous pourrions en avoir besoin pour notre rapport final.

M. Nevins: Oui.

Le vice-président (M. Hawkes): Quels sont, selon vous, les principaux présupposés qui sous-tendent certaines de ces projections? Par exemple, au sujet des taux d'intérêt. Votre industrie est très sensible aux taux d'intérêt.

M. Nevins: Le présupposé de base, bien sûr, je veux dire les fluctuations du taux d'intérêt, n'est pas sans lien avec ce qu'on voit des taux généraux d'inflation. A cet égard, l'hypothèse internationale critique était l'absence d'une autre forte augmentation des prix du pétrole de l'OPEP. Nos hypothèses concernant les prix de l'OPEP sont précisément les mêmes que celles qui fondent les projections du budget du 28 octobre. Quant au taux général d'inflation, nos hypothèses étaient sensiblement les mêmes que celles sur lesquelles s'appuyait le budget. Nous avons tablé sur un ralentissement du taux d'inflation et, en conséquence, sur une certaine baisse des taux d'intérêt ce qui, à ce point-ci, aurait un effet positif sur l'investissement dans la construction. Cependant, les perspectives d'investissement que nous avons proposées sont, pour une bonne part, établies sur l'hypothèse de l'exploitation des sables pétrolifères de l'Alberta, de la construction de pipe-lines, d'une amélioration de l'huile lourde et de certaines activités de cette nature. Nous avons vu là un instrument permettant de carburer l'expansion, si je me permets de jouer un peu avec les mots.

Le vice-président (M. Hawkes): Vous vous intéressez donc à Cold Lake et aux sables pétrolifères, où . . .

M. Nevins: Oui.

Le vice-président (M. Hawkes): Et le calendrier de l'été dernier?

M. Nevins: D'après le calendrier, ces travaux devaient commencer en 1982.

Le vice-président (M. Hawkes): Au total, il y a environ 16 milliards de dépenses.

M. Nevins: C'est exact.

Le vice-président (M. Hawkes): C'est un très gros morceau de votre activité prévue.

M. Nuth: Je crois que nous avons souligné ce point dans notre mémoire. C'est là un facteur très important pour notre industrie, si ces projets énergétiques sont effectivement entrepris.

Le vice-président (M. Hawkes): Nous avons eu, je crois, un excellent mémoire de l'Association canadienne du pétrole, qui a fait certaines projections de main-d'œuvre, à partir de divers scénarios, et il est clair que, si toutes ces choses devaient, d'une manière ou d'une autre, être endiguées pour un temps, puis relâchées toutes ensemble, notre pays manquerait, de façon

[*Text*]

trouble in having the skills required to . . . I think their scenario for four projects was the one that blew the lid off the Canadian oil-market situation. But we will have some update on that from you?

Mr. Nevins: Yes, yearly in 1981.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Thank you. We had a fair amount of testimony, I guess, from two particular groups in our hearings to this point; one being women—and you mentioned the situation with women and maybe we will just stay with that for a minute.

The tone of the kinds of testimony, that we have been getting, is that there needs to be an education job with women, that they do not view themselves as potential employees within heavy-equipment type industry and that society should put some money into trying to change that self perception. But the second side of it is that those who do try claimed on more than one occasion, that they experienced prejudice that really begins in the training program. You put one woman in a class with 30 men, or something like that, and life gets pretty rough and quite often they do not finish. I am wondering if you can enlighten us as to any thinking you might have done about how to attract more women. You state a couple of principles; you do not want quotas, that is the negative side of it; you want some kind of carret system I would assume, some kind of promotion system. Can you give us any more details on you thinking on that?

Mr. Nuth: John Halliwell, our Director of Labour Relations . . .

Mr. J. Halliwell (Director, Labour Relations, Canadian Construction Association): Well, Mr. Hawkes, the first place that our industry believes we should look to remedy the problem of skilled-trade shortages is with the existing work force in Canada and we certainly believe that women have a place in construction. Women traditionally have not looked to construction, at all virtually, for a career. Many reasons exist, probably, for that. It is a very mobile industry for one thing that may present problems for some women. It is outdoor, traditionally a rugged sort of job. We think it is largely an attitudinal problem. We believe the things that government can do to assist this, through Canada Manpower, is to encourage women into the industry, to try to channel them into these construction jobs by pointing out to them the advantages of it. It is a fairly high-paying career. We think government, through Canada Manpower, could go into an advertising campaign that particularly relates to construction and we ses evidence, on television and in the newspapers, now, of Canada Manpower pointing out the advantages of women going into non-traditional trades and occupations. We think construction could be singled out as a major field in giving an advertising push and we think, as well, provincial governments, trade unions and employers should be encouraged to carve out, if you will, slots in apprenticeship-training programs, and things like that, at the provincial level, in order that women could be funnelled into those jobs.

I think construction is not the type of industry that lends itself to a major shift towards women in career roles, but, certainly, there are a large number of jobs that can be done,

[*Translation*]

critique, de la main-d'œuvre qualifiée indispensable. Je crois qu'un scénario, pour quatre projets, faisait éclater la situation du marché pétrolier canadien. Mais vous nous fournirez bien des données plus à jour?

M. Nevins: Oui, début 1981.

Le vice-président (M. Hawkes): Merci. Nous avons entendu pas mal de témoignages sur ce point, je crois, de la part de deux groupes, au cours de nos audiences; l'un deux était composé de femmes, et vous avez évoqué la situation des femmes, et peut-être que nous pouvons en parler une minute.

A en croire le ton des divers témoignages reçus, il y a une action éducative à mener auprès des femmes; elles ne se voient pas travailler dans l'industrie de l'équipement lourd. La société devrait mettre un peu d'argent pour essayer de changer cette auto-perception. Le deuxième aspect de la chose, est que celles qui ont essayé, se sont plus d'une fois plaintes qu'on leur a causé du tort, déjà même dans les programmes de formation. Mettez une femme dans une classe de 30 hommes, ou quelque chose d'approché, la vie devient plutôt difficile et, très souvent, ils ne terminent pas. Je serais fort heureux d'avoir la moindre de vos idées qui pourrait nous éclairer sur la façon d'attirer davantage de femmes. Vous avez énoncé deux principes; vous ne voulez pas de quotas, parce que c'est négatif; et vous recherchez, me semble-t-il, une certaine forme de promotion. Pouvez-vous nous préciser votre pensée sur ce point?

M. Nuth: John Halliwell, notre directeur des relations de travail.

M. J. Halliwell (directeur des relations de travail de l'Association canadienne de construction): Monsieur Hawkes, le premier endroit où, estime notre industrie, il faut regarder, pour remédier à la pénurie de travailleurs qualifiés, c'est dans la main-d'œuvre canadienne actuelle et il ne fait pas de doute, à nos yeux, que les femmes ont une place dans la construction. En fait, les femmes n'ont pour ainsi dire jamais songé à faire carrière dans la construction. Et, sans doute, les raisons ne manquent-elles pas pour l'expliquer. La mobilité même de cette industrie peut être un obstacle pour certaines femmes. Le travail se fait en plein air, et il est rude. Mais la vraie raison est une question d'attitude. Le gouvernement fédéral devrait, par son ministère de la Main-d'œuvre, encourager les femmes à se tourner vers cette industrie, leur montrant notamment les avantages des métiers de la construction. Les salaires y sont généralement élevés. Main-d'œuvre Canada pourrait lancer une campagne publicitaire pour faire valoir la construction. Déjà en ce moment, dans les journaux et à la télévision, ce Ministère présente les avantages qu'ont les femmes à s'orienter vers des métiers non traditionnels. La construction pourrait fort bien faire l'objet d'une campagne à part, vigoureusement menée. D'autre part, il faudrait inciter les gouvernements provinciaux, les syndicats et les employeurs à dégager, au plan provincial, des créneaux dans les programmes d'apprentissage ou, plus généralement, de formation, pour que les femmes puissent être introduites dans ces emplois.

Je ne pense pas que la construction soit le type d'industrie qui révolutionnera de sitôt ses conceptions des rôles et des carrières en faveur des femmes; n'empêche qu'il y a certaine-

[*Texte*]

adequately, by women. In fact they are being done by women, now, and they are well-paid trade jobs. What we do emphasize is that government should not get into a position of trying to force this situation through establishement of contract-compliance programs, if you will, and severe or unrealistic goals and objectives that just cannot be met within our industry. But we think the answer lies in promotion of construction as a viable career for women. And, certainly our industry is one that has been, as I say, somewhat lax, I think, in attracting women into traditional male roles. It does take a promotion campaign and encouragement rather than force.

Mr. Nuth: Mr. Chairman, there is no question but that there are a good number of occupations—construction occupations—that you would recognize to be very physical in nature and they may be quite difficult for women to perform. That presents some pretty severe barriers in that sense. We could go through a long list and tell you of some of them but that is a fact.

Mr. Halliwell: As well our industry does not even lend itself to older-male participants and it is, generally, a youngman's occupational field, though, we have more middle-aged than older people in it. The older men tend to go into maintenance work and things like that, rather than the hard construction jobs. It is really a hard young man's job, in many senses.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): It might be helpful if you put on the record, for us, some samples of the kinds of jobs that are down in the industry and that are having an increase in women proportionately.

Mr. Halliwell: Operating engineer jobs is an example. Women are operating heavy equipment but it is hydraulically controlled or electrically controlled. There is no reason at all why women cannot operate that equally as well as a man and, in fact, they are proving that they can do that. There are certainly women in electricians' roles, and in plumbing roles. We do not see them as the traditional board carriers on the end of cement wheel barrows and things like that. But certainly, women could be carpenters; there is no reason why they could not.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Okay. That is helpful. If you have a better, more complete kind of breakdown of what is happening, that kind of information would be useful to us.

I will just do one quick last question and then leave it to David. I have not had a chance—I was just getting to that part of your second brief your more expanded brief, where you deal with the mobility issue you promised you were going to do so and I have not really had a chance to look at that. But, one of the things that is in the statement that you made was that provinces who put up barriers to mobility should be pushed into line by the federal government. I think that is the tone of the statement.

Mr. Nuth: I think we used another word.

[*Traduction*]

ment un bon nombre d'emplois qui peuvent être fort bien tenus par des femmes. En fait, les femmes les occupent déjà, et les salaires sont bons. Ce sur quoi nous insistons, c'est que le gouvernement ne devrait pas forcer le cours des choses en créant des programmes d'observation des contrats et en fixant des objectifs sévères ou irréalistes qu'on ne pourra tout simplement pas atteindre dans notre industrie. Mais la véritable réponse, c'est la promotion de la construction, secteur où les femmes peuvent faire une carrière intéressante. Et certainement que notre industrie est une de celles qui se sont montrées quelque peu chauvines en invitant les femmes à tenir des rôles traditionnellement masculins. Au lieu de la contrainte, il faut une campagne de promotion et des encouragements.

M. Nuth: M. le président, personne ne contestera qu'un grand nombre d'emplois dans la construction demandent beaucoup physiquement, ce qui en limite considérablement l'accès aux femmes. Nous pourrions vous donner une longue liste de ces emplois, et vous parler plus en détail de tel ou tel; le fait est là.

M. Halliwell: J'ajoute que notre industrie, de par sa nature, recrute, non des hommes âgés mais des hommes jeunes; actuellement, elle emploie davantage d'hommes d'âge moyen que de plus âgés. Ces derniers, d'ailleurs, tendent à se spécialiser dans l'entretien, la maintenance, plutôt que dans les travaux de construction les plus durs. Ces métiers sont, à bien des points de vue, des métiers de jeunes.

Le vice-président (M. Hawkes): Il serait intéressant que, pour les dossiers, vous nous donniez quelques exemples d'emplois qui se raréfient dans l'industrie et qui sont occupés proportionnellement par plus de femmes.

M. Halliwell: Les conducteurs de machines lourdes; des femmes exercent ce métier, car la tâche est facilitée par la commande hydraulique ou électrique. Il n'y a aucune raison que les femmes ne manœuvrent pas cet équipement aussi bien que les hommes; et en fait, elles prouvent qu'elles le peuvent. Il y a certainement des femmes électriciens et plombiers. Nous ne les considérons et rien comme le maçon traditionnel qui porte ses planches ou pousse sa brouette de ciment. En revanche, les femmes peuvent fort bien être menuisiers.

Le vice-président (M. Hawkes): Merci pour ces quelques indications. Si vous pouviez nous présenter un éventail plus complet, cela nous serait utile.

Une dernière question avant que je cède la parole à David. Je n'ai pas pu encore—et j'en arrivais précisément à ce point de votre deuxième mémoire, le plus long des deux, où vous traitez de la mobilité de la main-d'œuvre. Vous nous avez dit que vous en parleriez et, vraiment, je n'ai pas encore pu le regarder. Dans votre déclaration, vous avez exprimé l'avis que le gouvernement fédéral devrait prendre des mesures à l'égard des provinces qui dressent des barrières. Est-ce que je fais erreur?

M. Nuth: Je crois que nous nous sommes servi d'un autre mot.

[*Text*]

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Yes, I think you did. Are those direct provincial barriers, legislative barriers, such as Quebec in relationship to some of the construction jobs, really significant to the mobility issue, relative to things such like ITC and the basic unwillingness of lots of skilled people to change regions or to move very far from where they are. We were in Alberta, and about three weeks later we were in Bathurst and Moncton, and you need carpenters and you need plumbers, and so on, for projects in Alberta and you get these horrendous stories—80 per cent of our union are unemployed and they have been unemployed for the past three years, but they are still sitting here. Are the direct legislated barriers as important as, sort of, the hidden barriers that we do not pull out in the open?

• 2010

Mr. Nuth: I think my colleagues would agree with me when I say I would be inclined to say that the hidden barriers are probably relatively more important. The legislated barriers exist, possibly, in some instances. For example, they have not got around to recognizing one another's particular method of training, or certifying tradesmen, so that this inhibits people moving. Now, there has been some movement mutually to recognize one another's training programs for journeymen and that is all to the good.

I want to be very careful about what I say on Quebec, because to some extent that Quebec situation has been overemphasized, overstated. For example, in the mobility task force report, we thought it was given a great deal of undue emphasis in a relative sense. But there is under those regulations, just to say it quickly, an automatic recognition that enables a nonresident employer to take his men into Quebec if they are full-time employees.

There are hidden barriers in reverse that are much more severe than that in moving people within a province and between other provinces. The Quebec thing is legislated, but the hidden ones in the other provinces are pretty severe. Have I responded adequately, or is there an area of it that I have not quite covered?

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): We have heard testimony about the fact that one province does not recognize the training of another province, but to this point we do not have a list of the provinces that do that, or of the occupations that are involved. We are getting a great menu of the general kinds of principles, but I think we have an obligation at some point to get into the nitty gritty specifics and to make some recommendations around some of those.

Mr. Nuth: One of the things that does bother us, and it has not yet possibly developed or evolved, is what we perceived to be tendencies to inhibit mobility of goods and services and people—a tendency, this attitude—and as we go across the country we mainly hear about the goods and services side and relatively little about the mobility.

There are specifics that you know about, where people are laying down requirements saying, we only want employment

[*Translation*]

Le vice-président (M. Hawkes): Oui, je le pense. Est-ce que ces barrières provinciales directes, législatives, comme on les trouve au Québec pour certains métiers de la construction, ont vraiment des conséquences sur la mobilité? Je pense à l'assurance-chômage, à la réticence de bien des travailleurs qualifiés à changer de région ou à déménager loin de chez eux. Nous sommes allés en Alberta et, trois semaines plus tard à Bathurst et Moncton. Or, on a besoin de menuisiers et de plombiers, etc., pour des chantiers d'Alberta, et on vous dit cette chose affreuse que 80 p. 100 des membres de notre syndicat sont en chômage et ils le sont depuis trois ans. Et pourtant, ils sont encore là à attendre. Est-ce que les barrières législatives directes sont bien les plus importantes, alors qu'il y a d'autres barrières, cachées celles-là?

M. Nuth: Je pense exprimer le sentiment de mes collègues si je dis que les barrières cachées sont, probablement, relativement plus importantes. Il est possible que, dans certains cas, les barrières législatives existent. Par exemple, ils ne se sont pas déplacés pour reconnaître réciproquement leurs méthodes de formation ou la certification des ouvriers, ce qui empêche les gens de se déplacer. Il y a cependant, à l'heure actuelle, une tendance à s'accorder la reconnaissance mutuelle des programmes de formation des ouvriers, ce qui est pour le mieux.

Au sujet du Québec, je serai très prudent dans mes propos, parce que la situation du Québec a été en partie exagérément évoquée. Ainsi, dans le rapport du groupe de travail sur la mobilité, on a, d'une certaine manière, beaucoup trop parlé de cette province. Pour le dire en quelques mots, il y a, d'après ces règlements, une reconnaissance automatique qui autorise un employeur non Québécois à amener ses hommes au Québec s'ils sont employés à temps complet.

En revanche, il est des barrières cachées qui comptent beaucoup plus que celles qui entravent les déplacements d'une province à l'autre. Au Québec, la barrière est législative, donc au grand jour; pourtant, les barrières cachées des autres provinces sont encore plus paralysantes peut-être. Ai-je répondu à la question posée ou reste-t-il encore des points à éclaircir?

Le vice-président (M. Hawkes): Nous avons entendu des témoignages sur le fait qu'une province ne reconnaît pas la formation donnée dans une autre province, mais nous ne disposons pas de liste des provinces ou des emplois en cause. Nous avons entendu beaucoup de grands principes; nous avons cependant le devoir d'aller dans le détail et de faire des recommandations au sujet de tel ou tel aspect particulier.

M. Nuth: Une des choses qui nous tracasse, et qui ne s'est peut-être pas développée ou n'a pas évolué, c'est ce que nous avons perçu comme des tendances à freiner la mobilité des biens, des services et des gens—je dis tendance, attitude. Or, à mesure que nous nous déplaçons dans le pays, nous entendons beaucoup parler des biens et services et relativement peu de la mobilité.

Il y a des données particulières que vous connaissez, des conditions imposées; par exemple, on tient à ce que les emplois

[*Texte*]

on our jobs by people within our provinces. We are fearful because we are an industry that is built on mobility, but somehow this is going to filter down and there is going to be a cry—it may not exist now—of, let us keep those people from the other areas out of our territory, or if they are building barriers, well we have got to build our barriers to protect ourselves because it is a two-way street.

I guess what we are really saying—and we have said it to Mr. Chrétien not too long ago—is that we are concerned that there is this tendency to inhibit the movement of people. Essentially, we are saying we hope that we will continue to live in a country where mobility of labour between provinces is assured. We would like that. We are most dependent on it.

For example, when work piles up in one region, it is obvious that construction workers and contractors move. They have got to move to where the work is, and if we do not, then we continue to have this anomaly of high unemployment, under-capacity utilization of a contractor's services in one area and another area of the country crying for people.

• 2015

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): From the other side of the fence, as we move along, when you move to a high unemployment area where jobs have been in short supply and people have been unemployed for long periods of time, those communities are the onese that say, if we get something started here we would sure like to see a large portion of the jobs go to the people that have been in the region.

Mr. Nuth: In our industry any employer really has to hire locally in the first instance because if he does not try to man his job with qualified people locally he has pretty high costs in moving them in there, so the marketplace takes care of that. I agree with you there is that tendency, and we know it in our industry. When the jobs develop and there has been unemployment for a while, the local people want a good crack at those jobs, and so they should; they should get them.

Mr. Orlikow: You talked about the average employment in your industry being over 600,000. What is the average number and rate of unemployment, say in the last year or year and a half?

Mr. Nuth: I guess it is varied.

Mr. Nevins: For 1980, on the basis of the labour force survey of Statistics Canada, it would come out at a measured rate of 14 per cent. Actually that number is quoted in our detailed brief. A major part of that high level, which is high by almost anybody's standards, is induced by the very, very strong seasonal pattern in the construction industry. We have a situation where the level of employment between February and, I think, about September—August-September in a typical year—expands by around 50 per cent, so you have a seasonal factor that causes our measured unemployment rate to have an upward bias, and essentially the historical record would suggest that even in periods of extra-ordinarily high construction activity in Canada this measured rate of unemployment that is published by Statistics Canada has never been below 9 per cent.

[*Traduction*]

soient occupés par des travailleurs de la province même. Nous avons des craintes, parce que notre industrie est essentiellement mobile; or cette mobilité se fait plus difficile et on risque d'avoir du mécontentement, même s'il n'existe pas maintenant. On entendra, par exemple: que les autres restent chez eux, dans leur province, et s'ils élèvent des barrières, nous dresserons les nôtres, car c'est une rue à double sens.

En bref, nous tenons à dire clairement, et nous l'avons déjà dit à M. Chrétien, il n'y a pas très longtemps, que nous sommes préoccupés de constater une tendance à freiner le déplacement des travailleurs. Nous voudrions continuer à vivre dans un pays où la mobilité de la main-d'œuvre est assurée entre provinces. Nous y tenons, et nous en dépendons.

Par exemple, quand le travail abonde dans une région, il est évident qu'entrepreneurs et travailleurs de la construction se déplaceront. S'ils ne le font pas, on continuera à avoir cette situation anormale d'un taux de chômage élevé, d'une sous-utilisation des services d'un entrepreneur dans une région donnée alors que, dans une autre, on a un besoin aigu de travailleurs.

Le vice-président (M. Hawkes): De l'autre côté de la clôture, quand on va dans une région à chômage élevé, où les emplois étaient rares et les travailleurs longtemps en chômage, ces endroits sont ceux où l'on dit: si on arrive à mettre quelque chose en marche, on voudrait que les nouveaux emplois aillent en priorité aux gens de chez nous.

M. Nuth: Dans notre industrie, un employeur doit d'abord chercher à recruter sur place; s'il ne le fait pas, il aura de très gros frais à faire venir les travailleurs voulus. Oui, je le pense comme vous, cette tendance est réelle, et nous le savons dans notre industrie. Quand il y a création d'emplois après un long chômage, les travailleurs de l'endroit veulent être les premiers servis, et c'est normal.

M. Orlikow: Vous avez dit que votre industrie emploie en moyenne quelque 600,000 travailleurs. Quels y sont le chiffre et le taux moyens de chômage, disons l'année ou l'année et demie passée?

M. Nuth: Cela varie.

M. Nevins: Pour 1980, d'après l'enquête sur la main-d'œuvre de Statistique Canada, il pourrait s'élever à un taux mesuré de 14 p. 100. Ce chiffre est d'ailleurs cité dans notre mémoire complet. Une bonne partie de ce niveau élevé, et tout le monde est d'accord pour dire qu'il est élevé, tient au caractère très très saisonnier de l'industrie de la construction. Par exemple, entre février et août-septembre, dans une année typique, le niveau d'emploi monte de 50 p. 100. Ce facteur saisonnier, qui est la cause du taux de chômage mesuré, fausse, à la hausse, la réalité. Si l'on regarde le passé, même en période de plein essor de la construction au Canada, le taux de chômage mesuré par Statistique Canada n'a jamais été inférieur à 9 p. 100.

[*Text*]

Mr. Orlikow: The reason I ask is that I know that this last summer, in what should have been the peak of construction in my city and in my province, the rate of unemployment was running at 25 per cent or more and would have been much higher except that a very large percentage, maybe 10 to 15 per cent or more in various trades, left Manitoba to go to the MAGIL projects in Alberta and Saskatchewan, so that we had very high unemployment.

I have the impression from people I know in the industry that a very large percentage of projects, particularly the very big projects, are not permanent; they are temporary. You are building a power plant or you are building an oil sands plant, or something of that nature, and workers know that they are going to be there for a few months, or a year or whatever, and that then they are finished. Is that correct?

Mr. Nuth: I think one can translate that to any construction project. It is of temporary duration. Long-term jobs of two and three years taken in total are a rarity.

Mr. Orlikow: Then I am puzzled by the fact that the only concrete suggestion I seem to get from your brief as to what to do about this is on page 12 where you say the unemployment insurance program should be reviewed to minimize aspects of that program which inhibit mobility.

Now, I have talked to lots of construction workers, not just in my province but in other parts of the country, and they say to me, well look, I have a family, I live in Winnipeg or I live in Fredericton or I live in Halifax and yes, there is a big project going on at the tar sands in Alberta, or Hydro Quebec, but I have to leave my family at home, the expenses of paying for the mortgage on the house, the fuel, the power, the food and all the rest of it continue but I am going up to this project. I do not know whether it will be for two months, six months or a year and I am going to have to pay my own expenses to get there and I cannot get any tax credit on that and, if I do not, the company . . . some of the unions have it in their contract that they company shall pay the expenses. If the company pays the expenses, then, a year from now, the income tax department is going to come and clobber me with 40 or 50 per cent of what I got for taxes and it seems to me that that is a tremendous detriment in terms of people being willing to go.

• 2020

Mr. Nuth: There is certainly a good deal of truth in what you say about these being inhibiting factors in moving people. We did say that we supported—we do not support all of them—we do support some of the recommendations of the Report of the Sector Task Force on Mobility in the Construction Industry which addresses part of that problem of moving people about and addresses the taxation problem, of, particularly, the single construction worker who is the most mobile of them all in moving. Certainly we would not attribute all the lack of mobility to the fact that UIC is paid. We recognize that certain people, with their roots deep in a community and with family responsibilities simply cannot, and perhaps should not . . . But we do suggest that it is worth a look to see whether some of the UIC arrangements are, in fact, holding back on a freer movement of people between communities.

[*Translation*]

M. Orlikow: Si je pose cette question, c'est que, l'été dernier, à la période de l'année la plus favorable à la construction, le taux de chômage dans ma ville et ma province était de 25 p. 100, sinon davantage, sauf qu'une très forte porportion de sans-emploi, peut être 10 à 15 p. 100, voire plus, dans différents métiers, ont quitté le Manitoba pour les chantiers MAGIL d'Alberta et de Saskatchewan. Tout ça pour dire que notre taux de chômage est très élevé.

J'ai l'impression, si je crois certains industriels que je connais, qu'un très grand nombre de chantiers, surtout parmi les plus importants, ne sont pas permanents. Pour construire une usine électrique ou une usine de sables pétrolifères, ou quelque chose du même ordre, les ouvriers savent qu'ils devront travailler quelques mois, ou une année, plus ou moins. Ensuite, c'est fini pour eux. Est-ce exact?

M. Nuth: Je crois qu'on pourrait le dire de tout projet de construction. Il est, par nature, temporaire. Les emplois à long terme, de deux ou trois ans, sont très rares.

M. Orlikow: Je suis un peu perplexe, car, à ce sujet, j'ai trouvé une seule proposition concrète dans votre mémoire, page 12; vous y dites qu'il faudrait réviser le programme d'assurance-chômage pour corriger certains aspects qui entravent la mobilité.

J'ai parlé à bien des travailleurs de la construction, dans ma province comme dans d'autres parties du pays; ce qu'ils me disent: j'ai une famille, je vis à Winnipeg, ou à Fredericton, ou à Halifax, et il y a un gros chantier dans les sables bitumineux de l'Alberta, ou à Hydro Québec, mais je dois laisser ma famille à la maison; je continuerai à payer l'hypothèque sur la maison, le mazout, l'électricité, la nourriture et tout le reste, mais je pars pour ce chantier. Je ne sais pas si je resterai deux mois, six mois ou un an. J'aurai à payer mes propres frais de déplacement pour m'y rendre, et je n'ai à compter sur aucun crédit d'impôt pour ces dépenses; et si je ne paie pas moi-même, la compagnie . . . Certains syndicats ont stipulé dans leur contrat que la société doit payer les frais. Si c'est le cas, alors, dans un an, le ministère du Revenu viendra me pomper 40 ou 50 p. 100 de ce que j'aurai reçu pour mes impôts. A mon avis, c'est un handicap énorme pour ceux qui veulent partir.

M. Nuth: Il y a certainement beaucoup de vrai dans tout ce que vous avez dit au sujet de ces facteurs négatifs qui découragent ceux qui veulent se déplacer. Nous affirmons que nous avons appuyé—nous ne les appuyons pas toutes—certaines des recommandations du rapport du groupe de travail sectoriel sur la mobilité dans l'industrie de la construction; ce sont celles qui traitent du déplacement des travailleurs et de l'impôt, notamment du travailleur de la construction seul, qui est le plus mobile de tous. Évidemment, nous n'imputons pas tout le manque de mobilité au fait que le travailleur sans emploi touche une prestation d'assurance-chômage. Nous reconnaissons que certains ont leurs racines dans une communauté, qu'ils ont des responsabilités familiales; ils ne peuvent pas et peut-être ne devraient pas . . . Cependant, nous croyons qu'il vaudrait la peine de voir si certaines dispositions de l'assu-

[*Texte*]

Mr. Orlikow: I wish you would put as much emphasis on the tax thing which, I think, just from personal experience in talking to people, is a very important factor in persuading people . . . They should not; it does not really pay them to go.

Mr. Halliwell: We have addressed that in our brief, Mr. Orlikow, and, as I say, we do support those particular recommendations in this Report of the Sector Task Force on Mobility in the Construction Industry that deals with taxation. It is a very real problem and one would think twice, I think, before he pulled up his roots and moved a thousand miles to a temporary job and left his family at home and paid room and board and paid income tax on it and maybe paid air fare both ways. However, Canada Manpower does provide, now, some mobility grants, in certain instances, and we have been trying to encourage people to take advantage of that.

Mr. Orlikow: That is for people who decide to move permanently.

Mr. Halliwell: Well, that is right, and, in some cases, and our president said not in all cases, I think people maybe should consider moving permanently to areas of greater activity than where they live, today, but I appreciate that it is a serious problem to ask people to move temporarily. But the alternative to moving is to stay on unemployment insurance, surely, if there is no work available and we do not think that is a satisfactory way of life.

Mr. Orlikow: I want to go to another subject. But I was in Vancouver over the weekend and when I heard some of the prices there that they are demanding and getting for housing I think anybody moving from Winnipeg, even to a good job, would have to think long and hard before he moved because it would take him the rest of his several lives to pay for it.

Mr. Halliwell: Well, I am sure you are right.

Mr. Orkilow: I have the feeling, as I read your brief, that you have come to the conclusion that we cannot really train people fast enough to fill all the jobs that are going to be available. You say that it takes 10 years to train people, that we have to compete in the world market for people, and so on and so on. I have to say to you that, given the fact that this winter we are going to have over a million unemployed, I do not think the Canadian people are going to be very enthused about the idea that we are going, if I followed what is implicit in your brief, to have to recruit large numbers of workers offshore.

Mr. Nuth: We have related that long time-frame, that you have mentioned, to the professional-technical people on which there has been a surge of demand and we have said that is an immediate problem. That is a demand that may not indeed be met by Canadians.

[*Traduction*]

rance-chômage ne freinent pas les déplacements d'une région à une autre.

M. Orlikow: Je souhaite que vous insistiez tout autant sur la question de l'impôt qui, à mon avis, si j'en crois simplement mon expérience personnelle, en conversant avec les gens, est un facteur de dissuasion important; ça n'est pas payant de partir.

M. Halliwell: Nous en parlons dans notre mémoire, monsieur Orlikow, et, comme je dis, nous appuyons les recommandations du rapport du groupe de travail sectoriel sur la mobilité dans l'industrie de la construction qui traitent de l'impôt. Le problème est réel et, avant de laisser ses racines pour s'en aller à mille milles de chez lui pour un travail temporaire, de laisser sa famille à la maison, de payer sa chambre et sa pension, de payer l'impôt sur le revenu sur ces dépenses de logement et de subsistance, et peut-être même de payer son billet d'avion aller-retour, le travailleur, croyez-moi, y pensera deux fois. Il est vrai que Main-d'œuvre Canada alloue maintenant, dans certains cas, des subventions de mobilité, et nous avons essayé d'encourager les gens à les demander.

M. Orlikow: Ces subventions s'adressent à ceux qui décident de déménager pour s'établir ailleurs en permanence.

M. Halliwell: Oui, c'est exact, et à certaines conditions; notre président n'a pas dit «dans tous les cas». Je pense que les travailleurs devraient envisager de s'établir en permanence dans des régions de plus grande activité que celles dans lesquelles ils vivent aujourd'hui. Je comprends par ailleurs combien il est délicat de demander à quelqu'un de déménager temporairement. Pourtant, s'il ne déménage pas et s'il n'y a pas de travail, il n'aura d'autre recours que l'assurance-chômage. Avouons que ce n'est pas un mode de vie bien satisfaisant.

M. Orlikow: Je voudrais aborder un autre point. Je me trouvais à Vancouver cette fin de semaine. Quand j'y ai vu le prix des maisons et ce qu'il fallait payer pour les acheter, je crois que n'importe qui, s'apprêtant à quitter Winnipeg même pour un travail bien payé, devrait bien réfléchir avant de déménager. Il risquerait d'avoir à trimer toute sa vie, et même plus encore, pour rembourser ses dettes.

M. Halliwell: Oui, vous avez raison.

M. Orlikow: En lisant votre mémoire, j'ai l'impression que vous en êtes arrivés à la conclusion qu'on ne peut pas former la main-d'œuvre assez vite pour combler tous les postes qui vont s'ouvrir. Vous dites qu'il faut dix ans pour former quelqu'un, que la concurrence, pour engager les travailleurs, est internationale, etc. etc. Je tiens à vous faire remarquer ceci: étant donné que, cet hiver, il y aura vraisemblablement plus d'un million de chômeurs, je doute que les Canadiens soient très favorables à l'idée—si je saisis ce qui est dit implicitement dans votre mémoire—de recruter massivement à l'étranger les travailleurs qui nous font défaut.

M. Nuth: Cette longue période de formation s'applique aux professionnels et aux techniciens, pour qui il y a un flot de demandes et, nous l'avons dit, le problème est immédiat. Et il est bien possible que les seuls Canadiens ne puissent suffire à répondre à cette demande.

[*Text*]

• 2025

When we get down to the trade categories, we have a problem; it is a difficult problem to resolve. You can look at our situation now and see surpluses in certain trades and under those circumstances everybody kind of resists doing any training in the sense that the unions say, until all the journeymen are employed, there will be no further appentices admitted to the trade and that the employer may say, well, I cannot really afford to put apprentices on my staff and pay them when I have no work for them to perform, yet all of us may recognize that two or three years down the line those men have to be available because there is going to be an increase in demand. Frankly, we have no answer to the problem, where there is this natural resistance to doing trade training now to meet future demands. In many of our occupations, the training programs, the statutory training programs, are as long as four years.

Mr. Orlikow: We have almost unlimited oilsands. We have tremendous resources of coal. We have tremendous untapped hydro power. These are all going to take, in the next 10 to 20 years, very large numbers of people, and if I accept your argument that we do not have to train people now, unless we increase the number of people who are being trained, unless we start at some point, then we will never get to the place where we can find Canadians. So we will have large pools of unskilled Canadians unemployed and be bringing in people, and that does not make any sense to me at all. I suggest to you that somehow, and if industry cannot come up with a plan which looks workable, then somebody else, government or somebody else, is going to have to impose a plan. It seems to me that you should want to be involved in developing a plan for training the people we need, rather than wait until it is imposed on you, and that is why I am curious. We have heard criticisms of the levy-grant system which the Canadian Labour Congress proposed back in June, but I am puzzled as to why you simply say it will not work or it does not meet the needs of our industry, but you do not say what does meet the needs of your industry.

Mr. Halliwell: Well, Mr. Orlikow we have a very unique industry, I suppose, in the manpower delivery systems that are in place. It is very difficult to bring apprentices into the system at periods of very lwo activity and very low employmet, when we already have 100,000 unemployed construction workers in Canada, and to bring in apprentices for the periods of peak activity, which we hope are going to occur five years down the road, is an extremely difficult task. Our system does not lend itself well to just saying we need more apprentices, let us bring them in and put them into the trades.

In our brief, we address the matter of residential construction and the fact, as we see it, that it is going to drop off. It is not going to increase substantially in the next year or two and then following that, we expect it to slowly drop away.

There will be numbers of unemployed residential construction workers that we would like to think we could train to put

[*Translation*]

Si nous en venons aux catégories de métiers, nous rencontrons une difficulté, fort embarrassante. Vous pouvez considérer notre situation actuelle et constater des excédents dans certains métiers. Aussi ne s'étonnera-t-on pas qu'on rencontre des oppositions à toute formation, au sens des syndicats, tant que tous les ouvriers ne sont pas employés, ce qui veut dire aucun autre apprenti admis dans le métier. Pour sa part, l'employeur peut très bien trouver qu'il est au-dessus de ses moyens d'ajouter des apprentis à son personnel et les payer, alors qu'il n'a pas de travail à leur faire faire. Pourtant, nous pouvons tous reconnaître que, d'ici deux ou trois ans, ces hommes doivent être disponibles, car il y aura une augmentation de la demande. A vrai dire, nous n'avons pas de solution à cette résistance naturelle à entreprendre une formation maintenant, pour répondre à une demande à venir. Dans bien de nos emplois, les programmes de formation statutaires durent quatre ans.

M. Orlikow: Nous avons des sables bitumineux presque à l'infini et d'énormes réserves de charbon, sans parler de toute l'énergie électrique qui n'est pas exploitée. La mise en valeur de toutes ces ressources exigera, durant les 10 ou 20 prochaines années, un grand nombre de travailleurs. Si j'accepte votre argument: ne pas former d'ouvriers maintenant, à moins que nous augmentions le nombre de ceux qui sont en cours de formation, à moins que nous commencions à un point donné—dans ces conditions, nous ne pourrons pas trouver de Canadiens. Des masses de Canadiens non qualifiés seront en chômage et nous devrons faire venir des étrangers, ce qui n'a aucun sens. A mon avis, il faut un plan. Et si l'industrie ne peut pas en proposer un valable, qu'une autre instance, le gouvernement, l'impose. Vous devriez être concernés au plus haut point par l'établissement d'un plan de formation, sans attendre qu'on vous l'impose. Nous avons entendu des critiques d'un mode de subvention sous forme de dégrèvement d'impôt, que le Congrès du travail du Canada a proposé en juin dernier. Mais je suis plutôt étonné que vous affirmiez tout de go que ça ne marchera pas, que ça ne répond pas aux besoins de notre industrie, mais vous ne ne dites pas ce qui répond aux besoins de votre industrie.

M. Halliwell: M. Orlikow, notre industrie est unique en son genre, me semble-t-il, dans les systèmes de distribution de la main-d'œuvre qui sont en place. Il est très difficile de faire entrer des apprentis dans le système à des moments de très faible activité et de très faible emploi, quand il y a déjà 100,000 chômeurs dans la construction au Canada. D'autre part, il sera extrêmement difficile d'engager des apprentis pendant les périodes de grande activité qui, je l'espère, viendront d'ici cinq ans. Notre système se prête mal à dire simplement qu'il nous faut plus d'apprentis, les faire venir et les placer dans les métiers.

Dans notre mémoire, nous avons parlé de la construction domiciliaire et dit, qu'à notre avis, elle va chuter. Elle n'augmentera pas substantiellement d'ici deux ans, puis elle diminuera.

De nombreux travailleurs de la construction domiciliaire perdront leur emploi, et nous pourrions les former pour les

[*Texte*]

into commercial and industrial construction, but it is not as easy as simply recruiting a carpenter from the residential section. He too is not trained for the kind of skills we need in other types of construction. I think we would, as you suggest, want to work with any agency that came up with a plan, that could devise a system, to bring these people in a time of high unemployment for periods of low unemployment.

• 2030

Mr. Orlikow: Can I ask one last question? A large percentage of the very big projects, whether they be oil sands or hydro or probably coal, too, although I am not as well acquainted with that field as the other two, are taking place and will take place in the northern parts of Canada, the isolated parts. It happens that those are areas in which a very large percentage of our native population lives, and that is a group in our society in which there is very, very substantial unemployment. You have talked about 16 per cent unemployment. With those people for some parts of the year we are talking about 80 or 90 per cent unemployment. It seems to me that that is a natural reservoir of manpower that can and should be tapped.

I am wondering if your organization has given any thought to how—not by yourself, but in co-operation with the unions and in co-operation with the governments—to how those people could be plugged in so that hopefully in 1985, if not in 1980, the situation in the employment rate will improve for those people, since there will be work relatively close to where they live, not 1,000 or 2,000 miles away from where the workers are living, so they, could enjoy part of this boom which is going to take place and so that they could find gainful and meaningful employment.

Mr. Halliwell: Substantial amounts of work have been done relative to native population, particularly with respect to the Alcan pipeline, for example, which is a moving project and is going to go through many areas of the north and pass through various settlements and so on. Affirmative action programs with regard to native people have been developed for that particular project. Other projects, take a heavy oil plant, for example, a tar sands plant; the kinds of employment offered there is generally relatively highly-skilled employment. These people would have to go through the same apprenticeship systems and training that any other Canadian would in order to qualify for those positions, and for those kinds of positions I do not believe our industry has made special arrangements for native people.

Mr. Orlikow: Well, I think you should, or some government may tell you that we must.

Mr. Halliwell: Yes, I think that is a valid point. As I say, in the planning for the Alcan pipeline, if it ever goes ahead, that has certainly been taken into account there in fairly significant proportions.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Thank you, David. We will move to Bruce Lonsdale.

Mr. Lonsdale: Maybe getting off the friendly track and getting to the point, I find your brief, at least your initial oral

[*Traduction*]

reconvertir dans la construction commerciale et industrielle, mais ce n'est pas aussi simple que de recruter un menuisier dans le secteur domiciliaire; lui non plus n'est pas formé pour le type de qualifications exigées par les autres secteurs de la construction. Je crois que nous serions prêts à collaborer, comme vous le laissez entendre, avec n'importe quel organisme qui proposerait un plan, des moyens, pour faire venir ces personnes en période de chômage élevé en vue du moment où la situation de l'emploi serait bien meilleure.

M. Orlikow: Puis-je poser une dernière question? Une forte proportion des très grands chantiers, que ce soit les sables pétrolifères, l'électricité ou encore le charbon, bien que je connaisse moins bien ce domaine que les deux premiers, se trouvent et se trouveront dans le Nord canadien, les régions isolées. Or, vivent là-bas une bonne part de nos autochtones chez qui, précisément, le taux de chômage est très, très élevé: non pas 16 p. 100, chiffre que vous avez avancé, mais 80 ou 90 p. 100. Ils constituent un réservoir naturel de main-d'œuvre dans lequel il faudrait puiser.

Je me demande si votre organisme a réfléchi—non tout seul, mais avec la collaboration des syndicats et des gouvernements—sur la façon d'intégrer cette catégorie de travailleurs pour que, en 1985, sinon en 1980, ils aient du travail près de chez eux, non à 1,000 ou 2,000 milles; ainsi, ils pourraient profiter du boom qui va se produire et trouver un emploi rémunérateur et intéressant.

M. Halliwell: On a déjà fait beaucoup pour les autochtones; je pense au pipeline de l'Alcan, qui est un chantier qui se déplace; il traversera de nombreuses régions du nord et de nombreuses localités. Des programmes d'action sont déjà préparés pour que le projet soit à l'avantage des autochtones. Il y aura d'autres projets: usines d'huile lourde ou de sables bitumineux; les emplois y seront généralement assez spécialisés. Les autochtones devront suivre même apprentissage et même formation que tout autre Canadien qui voudrait postuler ce type d'emploi; à ce sujet, je ne crois pas que notre industrie ait fait quoi que ce soit pour les autochtones.

M. Orlikow: Je crois que vous devriez, ou alors, un gouvernement pourra dire que nous devons.

M. Halliwell: Oui, c'est juste. Comme je l'ai dit, dans la planification du pipeline de l'Alcan, si jamais on y donne suite, cela a certainement été largement pris en considération.

Le vice-président (M. Hawkes): Merci, David. J'aimerais entendre maintenant M. Bruce Lonsdale.

M. Lonsdale: Peut-être que je vais quitter le ton bon-homme qui a prévalu jusqu'ici, mais je dois dire que je trouve votre

[*Text*]

statements—and I have not gone into depth with your larger brief—but I find most of your brief to be very negative and certainly not to be very helpful with relation to our task and certainly not very helpful to the problems that are envisaged by yourself. You tend to rule out apprenticeship programs because you claim that you either have some work that has to be done or you do not have work and you cannot take on apprenticed people, and yet you acknowledge the fact that we have hundreds of thousands of unemployed construction workers. You are not prepared to encourage in any way women into the construction industry except in some stereotype roles that you might think they are able to accomplish. You certainly seem to have turned down the affirmative action program with respect to women. You are prepared to sort of fondle increased immigration to solve your problems rather than to try to solve them yourself. You are not prepared to accept or you say it does not appear to be applicable, the levy/grant system with respect to your industry. You tend to think that we should reduce our UIC premiums because it tends to be a disincentive for people to work, and of course you want to increase government involvement with respect to mobility, and I think just in the last five minutes you have mentioned the affirmative action programs with respect to native training, yet nowhere in your brief is there any reference to native training that I can see, at this point, and that concerns me. You say in your initial statement that you are prepared to recommend that the government discourage provincial barriers to labour mobility—well, that certainly is a commendable idea, but I think our charter of rights is already moving in that direction. You talk about trying to reduce seasonal fluctuations in the construction business. How do you expect that to be done—construction is often done in the summertime—a majority of it. You go back to the unemployment thing, you go back to immigration, and then you get down to several factors that we should take into consideration with regard to training of professional—technical people—the time frame is 10 years. Requirements for Canadian projects are moving quickly; requirements for Canadian contracts related to offshore construction projects may not be available for projects within Canada; the effective labour market for such professional-technical skills is not a domestic-oriented market, but a world-oriented market. You say, take these things into consideration. I would have hoped that you gentlemen have taken these things into consideration and then come before this committee, or come before government and say, here are the problems as we see them. Now here are the kinds of solutions we think you guys should start to implement, to try and solve these problems. But it looks to me as if you guys are prepared to let your problems resolve themselves by more immigration, by not being prepared to undergo the burden of training people—the investment of training and apprenticeship programs.

• 2035

You think that the levy-grant system is not applicable. One question I have at this point is, why do you feel that the

[*Translation*]

mémoire, du moins vos déclarations orales initiales—et je n'ai pas vraiment regardé de près le mémoire lui-même—je le trouve en grande partie très négatif, sans utilité pour notre travail et pas plus utile pour aider à résoudre les problèmes que vous envisagez vous-mêmes. Vous semblez écarter les programmes d'apprentissage parce que, dites-vous, ou bien vous avez du travail à faire, ou bien vous n'en avez pas et ne pouvez prendre en charge des apprentis; en même temps, vous reconnaissez qu'il y a des centaines de milliers d'ouvriers de la construction sans travail. Vous n'êtes aucunement disposés à faciliter aux femmes l'accès à l'industrie de la construction, sauf dans certains rôles stéréotypés qu'elles sont, selon vous, capables de tenir. Vous paraissez avoir laissé tomber le programme d'action en faveur des femmes. Comme solution à votre problème, vous envisagez une augmentation de l'immigration, au lieu d'essayer vous-mêmes de mettre la main à la pâte. Vous n'êtes pas disposés à accepter le mode de subvention sous forme de dégrèvement d'impôt pour votre industrie, ou vous dites qu'il est difficilement applicable. Nous devrions, d'après vous, réduire nos primes d'assurance-chômage, car elles auraient un effet démobilisateur sur les chômeurs à la recherche d'un emploi. Bien entendu, vous voulez que le gouvernement fasse davantage en faveur de la mobilité. Enfin, dans les cinq dernières minutes, vous avez parlé de programmes d'action en vue de la formation des autochtones. Or, nulle part, dans le mémoire, il n'est question de formation des autochtones, et j'en suis préoccupé. Dans votre déclaration liminaire, vous vous dites prêts à recommander que le gouvernement décourage les barrières provinciales à la mobilité des travailleurs. L'idée ne manque pas de mérite, mais je pense que notre charte des droits va déjà dans ce sens. Vous dites qu'il faudrait réduire les fluctuations saisonnières dans l'industrie de la construction. Comment donc estimez-vous que l'on puisse y parvenir? La plupart des travaux de construction ont lieu en été. Vous reparlez du chômage, et puis de l'immigration et vous évoquez plusieurs facteurs dont nous devrions tenir compte pour la formation de professionnels et de techniciens, formation qui demande dix ans. Les exigences pour les chantiers canadiens évoluent rapidement; celles qui s'appliquent aux contrats canadiens relatifs aux travaux de construction off-shore peuvent ne pas valoir pour l'intérieur du Canada; le véritable marché du travail pour les professionnels et les techniciens n'est pas canadien mais mondial. Vous dites: prenez en considération toutes ces réalités. Mais, messieurs, j'aurais souhaité que vous prissiez vous-mêmes tout cela en considération et que vous vinsiez ensuite devant le Comité, ou devant le gouvernement, disant: voici les problèmes, tels que nous les voyons; maintenant, voici les solutions que, à notre avis, vous devriez mettre en application pour arriver à résoudre les problèmes. Or, tout se passe comme si vous attendiez que les difficultés trouvent d'elles-mêmes leur réponse, par plus d'immigration et en laissant aux autres le soin de former les travailleurs, d'investir dans les programmes de formation et d'apprentissage.

Les subventions sous forme de dégrèvement d'impôt ne s'appliquent pas, dites-vous. Permettez-moi une question: pour

[*Texte*]

levy-grant system is not applicable to your industry? Second, what is your position with respect to portable pensions? Do you feel that maybe a portable pension plan or a portable health care plan might be an incentive for workers to continue to work in the construction industry? Those are the kinds of things I would like to know. I am very disturbed by what I have heard so far this evening. Perhaps we should have an answer to my first question: Why do you feel that the levy-grant system is not applicable to your special industry?

Mr. Nuth: First of all, I think it is not correct to say that we are not putting money into apprenticeship training. This industry has already put a great deal of money into apprenticeship training, and will continue to do so. Our apprenticeship programs in this country are mature—they are provincially operated. They are excellent programs that are producing a good grade of journeymen. We are not denigrating the results that these programs can produce. I think what we are underlining to the committee is the fact that at this point in time—we are all looking down the line into the eighties—what the coming demands are going to be. It would be very easy for us to say, let us go ahead and train a whole lot of apprentices right now. What we are saying, is that we have barriers to doing that, at this point in time.

As an industry, we are going to continue to have major apprenticeship programs for the construction trade; we are going to continue to put a lot of money into that part of the training program. As a matter of fact, we must because the regulations that are in place are not likely to change, they are going to require this traditional method of training. Perhaps some of the time frames are a little long, but they are going to be there. So that is the way we are going to have to meet a large part of our manpower requirements in the future; we know that.

Mr. Lonsdale: You do not feel that the levy-grant system is going to be the kind of psychological stimulus to force companies into accepting the fact that they are going to have to provide men on the job to be trained?

Mr. Nuth: It is not a psychological stimulus in the sense that if the employer cannot put that guy to work . . . Let us say you put this system into effect right now, if an employer does not have a job for the boy who is in the training program, then there is nothing you can do to entice him to put that guy into the job, outside of picking up a tremendous cost at the taxpayer's expense,—the whole salary and the cost. Then the boy himself may not be so induced to go into the trade if the employer simultaneously tells him, I am not sure whether you are going to find a job, or, I cannot give you the practical on-site training, because I have no work for you. In our system of apprenticeship training, it is largely that traditional way, where the man learns his trade on the job site, working in the crew and under supervision. You do not just park him in a classroom and four years later he comes out as a trained electrician or pipefitter. There is a limited amount of class-

[*Traduction*]

quelles raisons les subventions-dégrèvement d'impôt ne pourraient pas s'appliquer à votre industrie? De plus, quelles sont vos idées au sujet de la transférabilité des pensions? Pensez-vous qu'un régime de transférabilité des pensions ou un régime de transférabilité des soins de santé puisse inciter les travailleurs à rester dans l'industrie de la construction? Voilà des questions auxquelles j'aimerais avoir une réponse. Je suis très troublé par ce que j'ai entendu jusqu'ici ce soir. Peut-être pourriez-vous répondre à ma première question: Qu'est-ce qui vous fait dire que le mode de subvention sous forme de dégrèvement d'impôt ne peut s'appliquer à votre industrie particulière?

M. Nuth: Tout d'abord, je crois qu'il est inexact de dire que nous ne dépensons pas d'argent pour l'apprentissage. Notre industrie y a mis déjà beaucoup d'argent et continuera d'en mettre. Nos programmes d'apprentissage au Canada sont très bien rodés; ils relèvent des provinces; et ceux qui en ont bénéficié sont des hommes de métier compétents. Nous ne dénigrons en rien les résultats auxquels ces programmes aboutissent. Ce que nous voulons faire ressortir devant le Comité, c'est que, à ce moment-ci, nous regardons les années 80 et nous nous interrogeons sur ce que sera la demande. Il nous serait facile de dire: allons-y, et formons sans attendre un tas d'apprentis. Mais, disons-nous, pour y arriver, nous avons, à ce moment-ci, des barrières à franchir.

En tant qu'industrie, nous continuerons d'avoir de grands programmes d'apprentissage pour les métiers de la construction, et nous y mettrons l'argent qu'il faudra. Les règlements actuels ne changeront probablement pas et ils prévoient cette méthode traditionnelle de formation. Il est possible que la durée que nous avons donnée soit un peu longue, mais la formation se fera. Voilà donc comment nous nous y prendrons pour avoir une bonne partie de la main-d'œuvre qualifiée qu'il nous faudra.

M. Lonsdale: Ne pensez-vous pas que les subventions sous forme de dégrèvement d'impôt vont devenir le stimulant psychologique qui forcera les sociétés à accepter de laisser certains de leurs travailleurs suivre une formation?

M. Nuth: Ce n'est pas un stimulant psychologique en ce sens que, si l'employeur ne peut donner un travail à cet homme . . . Si on met ce système en marche maintenant, si l'employeur n'a pas de poste à offrir à l'homme qui est en cours d'apprentissage, on ne peut rien faire pour le pousser à donner un travail à cet homme, à moins de le subventionner, salaire et autres charges, aux frais du contribuable. Et même l'homme lui-même peut être réticent à prendre le travail si l'employeur lui dit en même temps: je ne suis pas sûr que tu trouveras un poste, ou: je ne peux pas te donner de formation pratique sur place, parce que je n'ai pas de travail pour toi. Notre façon de donner l'apprentissage est largement inspirée de ce modèle traditionnel où l'homme apprend son métier sur le tas, travaillant dans une équipe et sous supervision. Évidemment, on ne se contente pas de le mettre dans une salle de classe et d'attendre que, quatre années plus tard, il sorte bon électricien ou instal-

[*Text*]

room training done in our industry; so really there has to be a place for it on-site.

• 2040

Mr. Lonsdale: That is why on-the-job training would certainly be preferable and is something you should consider. You are looking at very large projects; and surely there is room for on-the-job training and apprenticeship programs in those larger projects—perhaps not in the day-to-day small-level construction, road construction or residential construction; but certainly in some of the mega-projects. There has to be some sort of plan to bring people through the system and train them.

Mr. Nuth: Maybe some of my colleagues here could correct me, but in some instances it is indeed difficult even to put apprentices on these larger jobs, where there is a greater insistence that there be journeymen. This is the owner laying down very rigid requirements for the quality and the skills he wants to pay for on his project.

Mr. Gilles Gauvin (Manager, Labour Relations, Bechtel Canada Limited): On the mega-projects, to look at training—if you look at Syncrude, a large amount of training was done for the non-apprenticeable trades on the site as well as in education houses around the Province of Alberta. The plans for the future mega-projects do include an amplified project and a larger use of the apprentice. There are large numbers of apprentices on the large mega-projects, and together with the unions we are trying to promote a greater use of apprentices. But to say there has not been any amount of monies, times, and efforts devoted to it—and they are part of our submissions to client, with the cost impact on these things; they are all very much part of the mega-project approach to training. But again, it is in proportion to the numbers of people whom we have hired at a given time.

Mr. Lonsdale: In relation then to the portable pension concept and how that would affect, first, mobility of workers and their willingness to get involved in that profession in the first place because they know then that pension plans can be transferable and that they will be able to maintain some kind of a semblance of normal work and a normal career, do you view that as being a positive step towards improving the predicament the Canadian construction industry finds itself in?

Mr. Halliwell: We think the portability of pensions is a highly desirable feature. It is covered very clearly in the Task Force On Mobility Report, as one of their recommendations. We fully support that recommendation.

Mr. Lonsdale: Then you have found your industry is prepared to accept that in a widespread fashion?

Mr. Halliwell: There are some logistical problems in it, but we stand in support of that proposal, yes.

Mr. Lonsdale: The other aspect is immigration. This concerns me because it has been brought to my attention that in some cases you guys have encouraged immigration in certain areas, particularly labour skills, where you can bring people in

[*Translation*]

lateur de tuyauterie confirmé. Dans notre industrie, la formation donnée en salle de classe est assez rare; il y a donc place pour la formation sur le tas.

M. Lonsdale: Voilà bien pourquoi la formation sur le tas est certainement préférable, et vous devriez l'envisager. Vous pensez ouvrir de très gros chantiers; je crois qu'il y aura là posibilité de formation et d'apprentissage, alors que cela semble peut-être plus difficile dans les petits travaux de construction au jour le jour, la construction de routes ou de maisons. Il doit y avoir une manière d'attirer des travailleurs et de les former.

M. Nuth: Mes collègues ici présents pourront me corriger mais, dans certains cas, il est difficile aussi d'avoir des apprentis dans ces grands chantiers, où l'on demande fortement que la main-d'œuvre soit qualifiée. C'est le propriétaire qui fixe des exigences très strictes pour la qualité et les qualifications qu'il veut payer pour son projet.

M. Gilles Gauvin (directeur des relations de travail, Bechtel Canada Ltd.): Pour ce qui est des très grands chantiers, Syncrude par exemple, la plus grande partie de la formation donnée l'a été pour les métiers sans apprentissage, sur le tas et dans des écoles de la province de l'Alberta. Pour les futurs projets géants, les plans prévoient un recours plus grand aux apprentis. Ils sont nombreux dans les chantiers géants et, avec la collaboration des syndicats, nous cherchons à les utiliser davantage. Dans les plans et devis que nous soumettons aux clients, nous précisons le coût de l'apprentissage. Dans tout grand projet, nous faisons place aux apprentis. Je le redis cependant, leur nombre dépend de celui des ouvriers engagés à un moment donné.

M. Lonsdale: J'en reviens à la notion de transférabilité des pensions et ses conséquences sur la mobilité des travailleurs. Ceux-ci désirent-ils entrer dans la profession en premier lieu parce qu'ils savent que les régimes de pension peuvent être transférables et qu'ils pourront garder un semblant de travail normal et de carrière normale? S'agit-il là, selon vous, d'une mesure positive en vue de sortir l'industrie canadienne de la construction de la situation difficile dans laquelle elle se trouve?

M. Halliwell: La transférabilité des pensions nous paraît être une mesure extrêmement positive. Le rapport du groupe de travail sur la mobilité dans l'industrie de la construction en parle très clairement, et c'est l'objet d'une de ses recommandations. Et nous appuyons sans réserve cette recommandation.

M. Lonsdale: Avez-vous le sentiment que votre industrie est prête à accepter l'extension de cette mesure?

M. Halliwell: Il y a sans doute quelques difficultés de logistique, mais nous sommes bien décidés à appuyer cette proposition.

M. Lonsdale: L'autre aspect est l'immigration. J'ai quelques inquiétudes car, d'après ce qu'on m'a dit, en plusieurs occasions vous avez encouragé l'immigration, notamment de travailleurs qualifiés, dans certaines régions septentrionales, le

[*Texte*]

from outside the country and pay them $8 an hour and forsake the individual trade unions or unionized labourers in certain areas, particularly northern Saskatchewan and those areas, who would demand about $12 an hour. Is that a widespread practice? Am I quoting a true case?

Mr. Halliwell: I think it must be an isolated case. I am not familiar with it.

Mr. Lonsdale: Is it isolated daily or isolated period?

Mr. Halliwell: In the industrial-commercial-institutional sector of the industry particularly, we operate largely under collective agreements, and I am not aware of any instances where we have violated agreements in the manner you have described.

Mr. Lonsdale: I do not think you are violating the agreements. I am just saying perhaps it becomes more convenient to use imported labourers.

Mr. Halliwell: But our agreements generally call for us to use unionized workers supplied by the union.

Mr. Lonsdale: About mobility and the payment of construction workers perhaps to go into another province or another region for a job, would your association be prepared, then, if the government gets involved in paying for the transportation of these individuals or for assisting with living accommodations, to put some kind of a time frame on the employment they are offered—if they are offered six months or a year of employment, that employment would be guaranteed, and if it is not guaranteed, then the government can get compensated for the amount of money it has put out in transferring the employee to that area or to that project?

• 2045

Mr. Nuth: I do not think I can answer that because I do not think we have addressed it in those specific terms.

Mr. Lonsdale: No, you have just left it to the government to be the ones who are prepared to do that. I am just asking, what is the industry prepared to do? What is the Canadian construction industry prepared to do to assist with some security?

Mr. Nuth: My answer would remain the same. In the terms that you ask the question, I do not think I can give you a specific answer.

Mr. Lonsdale: On the question of women in nontraditional trades, of the total workforce, what is the percentage of women employed with people associated with your industry?

Mr. Halliwell: I cannot give you that figure right off the top of my head, but I do have it; I do not have their phone numbers though.

Here it is. Percentages of all persons employed in Canada in various industries in 1978: 11.5 per cent of all males were employed in construction and 0.2 per cent of all females were employed in construction.

Mr. Lonsdale: But as a percentage of your own industry, what is it? One and one half per cent?

[*Traduction*]

nord de la Saskatchewan, en particulier, où vous pouvez faire venir des étrangers et les payer $8 l'heure, au détriment des travailleurs syndiqués, qui exigent $12 l'heure. Est-ce une pratique répandue? Est-ce que je cite un cas bien réel?

M. Halliwell: Je crois que c'est là un cas isolé. Je ne suis pas au courant.

M. Lonsdale: Isolé, tous les jours? Où est-ce une période isolée?

M. Halliwell: Dans le secteur industrie-commerce-établissements de la construction, surtout, nous exerçons le plus souvent nos activités dans le cadre de conventions collectives, et je ne connais pas de cas où nous aurions contrevenu aux conventions ainsi que vous l'avez dit.

M. Lonsdale: Je ne pense pas que vous violiez les conventions collectives. Je dis simplement qu'il devient peut-être plus avantageux de recourir à des travailleurs immigrés.

M. Halliwell: Généralement, les conventions nous demandent d'engager des ouvriers syndiqués fournis par le syndicat.

M. Lonsdale: A propos de la mobilité et du paiement des travailleurs de la construction pour aller peut-être dans une autre province ou une autre région en quête d'un emploi, est-ce que votre association accepterait, si le gouvernement consent à payer le transport de ces travailleurs ou à les indemniser pour leurs frais de séjour, à garantir une durée minimum d'emploi—six mois, un an—; à défaut de garantie, le gouvernement devrait être remboursé de ses dépenses du transfert du travailleur à la région ou au chantier. Qu'en dites-vous?

M. Nuth: Je ne me sens pas en mesure de répondre, car je ne crois pas que nous nous soyons exprimés de cette façon.

M. Lonsdale: Non, vous vous en êtes tout bonnement remis au gouvernement. A lui d'agir. J'aimerais quand même savoir si l'industrie canadienne de la construction est disposée à assurer une certaine sécurité.

M. Nuth: Ma réponse est la même. Vu la façon dont vous posez la question, je ne pense pas pouvoir vous donner une réponse précise.

M. Lonsdale: Au sujet des femmes dans les métiers non traditionnels de l'ensemble de la main-d'œuvre, quel pourcentage d'entre elles travaillent pour des employeurs associés à votre industrie?

M. Halliwell: Je ne peux vous fournir le chiffre à la seconde, mais je l'ai; cependant, je n'ai pas leurs numéros de téléphone.

Voici. Pourcentages de toutes les personnes employées au Canada dans diverses industries, en 1978: 11.5 p. 100 de tous les hommes travaillaient dans la construction, contre seulement 0.2 p. 100 de toutes les femmes.

M. Lonsdale: Mais en pourcentage de votre industrie, combien est-ce? Un et demi p. 100?

[*Text*]

Mr. Halliwell: If it is 0.2 as compared to 11.5, it is certainly very small.

Mr. Nevins: I do not have that statistic with me tonight but it is published in the labour force survey. It is also noted as a highly unreliable number because of the nature of that survey. But it would be a small percentage of the total.

Mr. Lonsdale: Mr. Orlikow has brought up a very interesting point with respect to a man who has to move to another region to get employment in the construction industry. He has to leave his family and friends, move to another area, perhaps maintain two households or whatever, and pay for transportation back and forth from home to the project every month or two months or six months, as the case may be. By encouraging women into the construction industry, do you not think it may be beneficial in terms of perhaps having both husband and wife on the job in the construction industry, making it more agreeable for people to move? In the Northwest Territories, where people move in to work in the mines, if the wife is a nurse or a school teacher the incentive is far greater to move to the territories, or to other remote areas of Canada. Perhaps if you encouraged more women into the construction industry you might get husband and wife or couple teams that would be prepared to move around as the industry demands, or as far as the job for that profession are concerned.

Mr. Nuth: I suppose that is theoretically possible; I have never heard it advanced as a suggestion. It obviously would require husband and wife to have either an identical skill that is needed on a job, or different skills that are equally in demand on that particular job. That is a hard one to respond to.

Mr. Lonsdale: Do you not think in the long term that could contribute in a small way to solving the kinds of mobility problems that your industry has? That if women were increasingly encouraged into that profession you might find yourself in situations where both husband and wife could take advantage of a project or a new job because somewhere along the line the skills of both of them could be utilized in the profession?

Mr. Halliwell: Certainly I agree that they would be more mobile if that were the case. There would certainly be an incentive to move, I would think, if they both could gain relatively good paying jobs on a construction site.

Mr. Lonsdale: I have no more questions, Mr. Chairman.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): We have another set of witnesses and there is a vote tonight; I had forgotten about that. The bells will ring about 9.45.

I have one last question. Have you examined the proposed Constitution Act, 1980 for its potential impact on your industry?

Mr. Nuth: You are relating this to mobility again?

• 2050

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): I think there were two things which you brought up tonight, one of them was mobility and another was affirmative action. The proposed constitution

[*Translation*]

M. Halliwell: C'est 0.2 p. 100, comparé à 11.5, ce qui est très peu.

M. Nevins: Je n'ai pas ce chiffre avec moi ce soir, mais il est publié dans l'enquête sur la main-d'œuvre. Il faut dire qu'il est considéré comme très imprécis, à cause de la nature de cette enquête. Mais c'est une petite proportion du total.

M. Lonsdale: M. Orlikow a soulevé un point très intéressant au sujet d'un homme qui doit quitter une région pour trouver du travail dans l'industrie de la construction. Il doit laisser famille et amis, peut-être entretenir deux foyers ou autres, et payer le voyage aller-retour de chez lui au chantier tous les mois, tous les deux mois ou les six mois, selon le cas. En encourageant les femmes à travailler dans la construction, ne croyez-vous pas qu'il serait avantageux que mari et femmes travaillent au même chantier, étant plus agréable de se déplacer dans ces conditions? Dans les territoires du Nord-ouest, où les hommes vont travailler dans les mines, si la femme est infirmière ou institutrice, il est bien plus attrayant de partir à deux, que ce soit les territoires ou une autre région éloignée du Canada. Et il en est de même de l'industrie de la construction.

M. Nuth: C'est théoriquement possible. Je n'ai encore jamais entendu cette proposition. Il faudrait évidemment que mari et femme aient tous deux une qualification identique demandée pour un travail, ou des qualifications différentes également recherchées pour ce travail particulier. Il est difficile de répondre.

M. Lonsdale: Ne croyez-vous pas qu'à longue échéance une telle disposition résoudrait, pour une petite part, la question de la mobilité dans votre industrie? Il vous faudrait, bien sûr, attirer davantage de femmes et offrir une situation aux deux conjoints dans le même chantier, ou de nouveaux emplois, qui utiliserait leurs compétences.

M. Halliwell: Si tout se passait comme vous dites, assurément la mobilité serait facilitée. Il faudrait, évidemment, que mari et femme aient tous deux un bon salaire, une fois au chantier.

M. Lonsdale: Je n'ai plus de questions, monsieur le président.

Le vice-président (M. Hawkes): Nous devons encore entendre des témoignages et il y aura un vote, ce soir. Je l'avais oublié. La sonnerie se fera entendre vers 21 h 45.

Une dernière question. Avez-vous regardé de près le projet de constitution de 1980, pour ses éventuelles conséquences sur votre industrie?

M. Nuth: Parlez-vous de nouveau de la mobilité?

Le vice-président (M. Hawkes): Vous avez soulevé deux questions, ce soir; l'une, la mobilité; l'autre, l'action à entreprendre. Le projet de loi sur la constitution aura des répercus-

[*Texte*]

act would affect both of those in some unknown ways. I am just wondering, if you have not, if you would take the suggestion of examining it and maybe get back to us in some kind of working fashion about what you see as the potential impact of that.

Mr. Nuth: We would be glad to respond to that.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): We did this with the Minister of Justice before committee on the mobility section. With clause 3(b) potentially someone could sue in court to deny any kind of public spending for social services on the part of anybody who moves, which might affect the mobility in a non-desirable way, if they are not eligible for family allowance, et cetera. The drafting of that bill in some cases leaves the door wide open to things which I don't think were intended but are certainly possible in law because of the wording.

Mr. Halliwell: We will examine it and respond in writing.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): I thank you for coming, and you certainly do not have to leave. You are welcome. It is a public hearing and if any of you would like to stay . . .

Mr. Nuth: Thank you.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): If we could call forward the group from the Building and Construction Trades Department, AFL-CIO. Welcome. Because of the limits of time we will move along, I hope, fairly quickly.

Warren Allmand, the chairman, is not here right at the moment but he probably will be back before we are done. I am Jim Hawkes, one of the vice-chairmen of the committee, and will Chair in his absence. On my immediate right is David Orlikow. David is the manpower critic for the New Democratic Party and the critic of the Conservative Party. Mr. Lonsdale is one of our seven members. So you have three members of our parliamentary committee. Mr. Hardie is our executive secretary, and on my left is Mr. Bellemare, the clerk of the committee. The gentleman just walking down the hall is Gerry Swartz and he will sit down beside Jean-Guy Guertin. They are our key researchers. Gerry is the director of research and probably will follow up, subsequent to this meeting, and get back to you for additional information and more detailed information, depending on what comes out. We use this public session, I think, to get some things on the record and to pull out some information, but very frequently we find followup is required to get the fullness of the picture that I think we need.

I am not sure who is going to start, but maybe you could introduce the group.

Mr. James A. McCambly (Executive Secretary, Building and Construction Trades Department, AFL-CIO): Ken Rose is chairman of our Canadian executive board and vice-president of the IBEW. Ray Gall is the international representative of the Sheet Metal Workers and vice-chairman of the board. Don Williams is the vice-president of the Bricklayers' International Union. Tim Catherwood is on my staff in the office.

[*Traduction*]

sions encore inconnues sur l'une et l'autre. Je me demande, au cas où vous ne l'auriez pas fait, si vous ne pourriez pas lire de près ce projet de loi et peut-être nous revenir pour nous dire ce que pourraient être, à votre avis, ces répercussions.

M. Nuth: C'est avec plaisir que nous le ferons.

Le vice-président (M. Hawkes): Nous avons déjà fait cela avec le ministre de la Justice devant le Comité sur la mobilité de la main-d'œuvre. Aux termes de l'article 3(b), potentiellement, quelqu'un pourrait intenter une poursuite en justice pour contester toute forme de dépense publique pour des services sociaux de la part de quiconque déménage, ce qui pourrait entraver la mobilité, si l'intéressé n'a pas droit aux allocations familiales, etc. La rédaction de ce projet de loi laisse, dans certains cas, la porte grande ouverte à des choses qui n'étaient certainement pas voulues, mais qui sont possibles en droit, du fait de la formulation.

M. Halliwell: Nous la lirons de près et vous donnerons une réponse écrite.

Le vice-président (M. Hawkes): Je vous remercie d'être venus et vous n'avez certainement pas à partir. C'est une audience publique et si l'un de vous désire rester . . .

M. Nuth: Merci.

Le vice-président (M. Hawkes): Si nous pouvions entendre maintenant le groupe du Building and Construction Trades Department, AFL-CIO. Je vous en prie. Par manque de temps, nous irons, je l'espère, assez vite.

M. Warren Allmand, le président, n'est pas là, à l'instant, mais il reviendra probablement avant que nous ayons terminé. Permettez-moi de me présenter: Jim Hawkes, un des vice-présidents du Comité. J'occuperai la présidence en attendant le retour du président. Juste à ma droite, M. David Orlikow, porte-parole du Nouveau Parti démocratique pour les questions de main-d'œuvre et critique du Parti conservateur. M. Lonsdale, l'un des sept membres du Comité. M. Hardie, secrétaire exécutif. A ma gauche, M. Bellemare, greffier du Comité. Le monsieur qui marche dans le hall est Gerry Swartz; il siégera à côté de M. Jean-Guy Guertin. Ce sont nos principaux recherchistes. M. Swartz est le directeur de la recherche; il est probable, qu'à l'issue de la réunion, il aille vous voir pour vous demander de préciser tel ou tel point, selon ce qui sera dit à l'audience. Cette séance publique nous permettra d'inscrire au dossier un certain nombre d'informations que vous voudrez bien donner à notre demande. Très souvent, cependant, nous jugeons nécessaire de faire préciser, après l'audience, certains points qui nous paraissent indispensables à notre travail.

Avant de commencer, il serait peut-être bon que vous présentiez le groupe.

M. James A. McCambly (Secrétaire exécutif, Building and Construction Trades Department, AFL-CIO): M. Ken Rose est président du conseil de direction canadien et vice-président du IBEW. M. Ray Gall est le délégué international de la Sheet Metal Workers et vice-président du conseil. M. Don Williams est vice-président de la Bricklayers' International Union. M. Tim Catherwood est agent de mon personnel au bureau.

[*Text*]

I believe you have received a full brief from us and I understand that will be entered into the records. I have summarized some of the points in the brief, and with your permission I will go through that and maybe read it to bring some of the highlights forward.

• 2055

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Could you just hold a moment? Do you have a brief? Fine; go ahead. We did get it.

Mr. McCambly: Many of Canada's industries have too few skilled workers and it is feared that in the nineteen-eighties these shortages will worsen and will curtail the growth of the economy.

We believe the construction industry is not facing a crucial shortage of skilled tradesmen in the near future and it is expected that through training, retraining and upgrading we can prevent shortages from developing. There are sufficient fully skilled tradesmen to meet the needs of the industry provided there is a reasonable degree of major work phasing. Some changes are needed within the industry to facilitate the mobility and development of tradesmen, and positive policy is needed to ensure that Canadians will have opportunities which arise.

For years many industries other than construction failed to train the workers they needed, preferring instead to use immigrants brought in mostly from Europe to fill their needs. We can and must fully utilize Canadian human resources in the coming decade.

The construction industry is able to train its own workers through an extensive system of apprenticeship training. As of January 1, 1979, 58.6 per cent, or approximately 47,700 of the aprentices registered in Canada in all industries were in the construction trades; 65.8 per cent or 42,000 of all apprentices taking interprovincial standards examinations were in the construction trades; 32.5 per cent, or 5,700 of the apprentices in trades without interprovincial standard examinations were also in construction. In addition, many others are trained whose skills are not certified.

When one thinks of urgent measures that may be required to increase Canada's skilled manpower supply, the construction industry should not be included. The construction industry, although needing to improve its capability, can and does provide the skilled tradesmen it needs. Government should support the system for training which has been established and it should assist the industry, where possible, in improving that system so that it may better serve the needs of the eighties.

Concerning immigration, Canadian tradesmen are available, but we must act to ensure that transportation and room and board will be provided to them prior to allowing any immigration. This is a matter of prime importance to the building trades in this presentation.

[*Translation*]

Vous avez dû recevoir de nous un mémoire complet et, si j'ai bien compris, il sera porté aux dossiers. J'ai fait un résumé de certains points dans le mémoire et, si vous me le permettez, je le parcourrai et peut-être en ferai lecture pour mettre en relief les points les plus importants.

Le vice-président (M. Hawkes): Pouvez-vous attendre un instant? Avez-vous un mémoire? Bon; allez-y. Nous l'avons.

M. McCambly: De nombreuses industries du Canada ont trop peu d'ouvriers qualifiés et il est à craindre que, durant les années quatre-vingts, cette pénurie s'aggrave et ralentisse la croissance de l'économie.

Dans l'industrie de la construction, la pénurie d'ouvriers qualifiés pour les années à venir n'est pas aussi aiguë et on pourrait même l'éviter grâce à la formation, au recyclage et au perfectionnement. Les ouvriers qualifiés sont suffisamment nombreux, pourvu que les grands travaux ne se fassent pas tous en même temps. Il faut apporter quelques changements dans l'industrie pour faciliter la mobilité et la formation des hommes de métier; en outre, une politique positive s'impose pour que les Canadiens bénéficient des emplois qui seront créés.

Pendant longtemps, de nombreuses industries, autres que la construction, ont négligé de former les travailleurs dont elles avaient besoin, préférant la solution des immigrants qu'on a fait venir surtout d'Europe. Durant la décennie qui s'ouvre, nous pouvons et devons employer pleinement nos ressources humaines canadiennes.

L'industrie de la construction est capable de former ses propres ouvriers par le recours, à grande échelle, à l'apprentissage. Au 1er janvier 1979, 58,6 pour cent, soit environ 47 700 personnes, des apprentis inscrits au Canada dans toutes les industries, étaient dans les métiers de la construction; 65,8 pour cent, soit 42 000, de tous les apprentis passant les examens normalisés interprovinciaux étaient dans la construction; 32,5 pour cent, soit 5 700, des apprentis, sans l'examen normalisé, travaillaient aussi dans la construction. Sans compter tous ceux qui reçoivent une formation et dont les qualifications ne sont pas attestées.

Quand on envisage des mesures urgentes pour augmenter la main-d'œuvre qualifiée au Canada, il ne faudrait pas inclure l'industrie de la construction. Celle-ci doit accroître sa capacité, c'est sûr, mais elle peut—et le fait déjà—fournir les hommes de métier dont elle a besoin. Le gouvernement devrait appuyer les modalités de formation qui ont été mises en place et aider l'industrie, quand c'est possible, à améliorer ces modalités, pour que nous puissions mieux servir les années quatre-vingts.

En ce qui concerne l'immigration, les ouvriers canadiens sont en nombre suffisant, mais nous devons prendre les mesures voulues pour qu'on leur fournisse le transport et l'hébergement complet, avant de nous tourner vers les immigrants. C'est là, pour les métiers de la construction, un point à nos yeux essentiel.

[*Texte*]

We must remove the crutch of immigration from employers who are not prepared to finance mobility expenses. The federal government should deny the opportunity to bring in immigrants to any employer or group of employers who are not providing proper wage rates, transportation allowances and room and board to enable Canadians to be temporarily mobile to fill employment opportunities.

Under the Canada Employment and Immigration Department immigration must be approved. Before this approval is given, CEIC offices should check to ensure that mobility expenses allowances are offered and all Canadians have been properly advised of available jobs. The onus must be placed on the employers to employ Canadians prior to there being any immigration.

Construction has always been of a seasonal and cyclical nature. Reasonable instability or varying regional demand is now a new and more important factor in the instability of the construction industry. Projections for 1980 reveal that of the expected total expenditures for construction in Canada, 23 per cent will be centered in Alberta. A total of 41.9 per cent will be found in the provinces of British Columbia, Alberta and Saskatchewan. These same provinces contain only 23.8 per cent of the Canadian population.

What this regional problem in effect means is that there may be many jobs that will not be where the workers are and positive ways must be found to increase temporary mobility for tradesmen.

In some industries when 5,000 people lose their jobs it is recognized as a serious situation. In the construction industry where there are 50,000 people unemployed, it is considered by many to be a normal course of events. No special attention is given to solutions, to special problems in construction. We must plan better in the future. Efforts must be made to reduce the number of unemployed tradesmen and to promote more consistent and fuller employment in the construction industry.

Concerning mobility of tradesmen, temporary mobility in our context refers to the capability of utilizing unemployed tradesmen in temporary employment away from their home areas in other areas in order that they may gain employment. Tradesmen will only consistenlly exercise this option where their earnings from temporary employment will not be eroded by transportation and living expenses.

• 2100

Temporary mobility must be distinguished from migration. Migration refers to a permanent move to a new area. In such a move, the workman transports his family and belongings and re-establishes himself in a new location. The expenses incurred in this type of a move are covered by provisions of the Income Tax Act and provisions under the CEIC. The mobile worker, however, only moves temporarily, maintaining his permanent home to live in a temporary residence or camp while at the job site.

[*Traduction*]

Il faut enlever aux employeurs qui ne tiennent pas à payer les dépenses de mobilité, la possibilité de cette solution artificielle et trop facile de l'immigration. Le gouvernement fédéral devrait empêcher les employeurs ou groupes d'employeurs de recourir à l'immigration, quand ceux-ci paient des salaires trop bas et n'accordent pas d'indemnités de déplacement et d'hébergement aux Canadiens qui seraient prêts à aller travailler temporairement dans des régions éloignées de leur domicile.

Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration doit approuver toute venue d'immigrants. Au préalable, ses bureaux doivent s'assurer que les employeurs concernés offrent bien des allocations de mobilité et que tous les Canadiens ont bien été informés de la disponibilité de ces emplois. L'employeur a le devoir d'engager prioritairement des Canadiens.

La construction a toujours été une industrie saisonnière et cyclique. Une certaine instabilité ou une demande régionale fluctuante est maintenant un facteur nouveau et plus important d'instabilité de cette industrie. D'après des projections pour 1980, 23 pour cent des dépenses totales prévues pour la construction au Canada seront faites en Alberta, et 41,9 pour cent dans les trois provinces de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de la Saskatchewan. Or, ces mêmes provinces ne renferment que 23,8 pour cent de la population canadienne.

Cette concentration régionale de la construction signifie que de nombreux emplois seront offerts là où les travailleurs ne sont que très minoritaires; il faut donc trouver des moyens d'accroître la mobilité temporaire des travailleurs.

Dans certaines industries, quand 5 000 personnes sont mises à pied, on juge la situation grave. Dans l'industrie de la construction, quand il y a 50 000 chômeurs, beaucoup l'estiment normal. La construction a ses difficultés propres, et personne ne paraît préoccupé de trouver des solutions. Nous devons mieux planifier l'avenir. Il faut arriver à réduire le nombre des ouvriers en chômage et à promouvoir une politique cohérente de l'emploi, du plein emploi si possible, dans l'industrie de la construction.

A propos de la mobilité des travailleurs, dans notre contexte, la mobilité temporaire consiste à pouvoir offrir à des ouvriers en chômage des emplois temporaires loin de chez eux, dans d'autres régions, pour qu'ils puissent trouver un travail. Toutefois, ces ouvriers ne donneront suite à cette possibilité qu'à la condition que leurs gains de l'emploi temporaire ne soit pas mangés par les frais de déplacement et de subsistance.

Il faut distinguer la mobilité temporaire de la migration. On parle de migration quand l'installation dans une nouvelle région est définitive. Dans un tel déplacement, le travailleur amène sa famille et ses biens et il s'établit dans un nouveau lieu. Dans ce type de déplacement, les frais sont couverts par les dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu et celles de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Pour sa part, le travailleur mobile ne se déplace que temporairement, gardant son domicile permanent, mais allant vivre pour un temps dans une résidence ou un camp pendant qu'il est au chantier.

[*Text*]

The unionized sector of the construction industry, primarily in major industrial construction, has utilized tens of thousands of unemployed construction workers from Victoria to Newfoundland covering mobility expenses. No other industry can claim to have moved as many workers as the construction industry. This movement is achieved through a system of employer-paid allowances provided for in union collective agreements.

At present, employer-paid allowances are not as effective as they might be under the Income Tax Act. They are sometimes deemed to be taxable as income. Allowances should be nontaxable as they are the most effective means of promoting mobility. We would recommend that the federal government amend the Income Tax Act to provide that all reasonable allowances paid to a worker for room board and/or any type of transportation be nontaxable.

We also propose deletion of current provisions of the Income Tax Act which make reference to special sites remote from a municipality, and the removal of the single marital status. If we want to utilize workers throughout Canada, the only reference to remoteness should be the distance between the employee's residence and the job site. All travel and transportation is work related when the employee leaves home. The current distinctions in the act are irrelevant and should be replaced with descriptions relating to the construction employee.

The building trades oppose proposals which would allow a worker's expenses for transportation and room and board to be tax deductible. Tax deductibility does not provide any assistance to help an unemployed construction worker get to a job when the job is available. A rebate is only available at the end of the tax year and would only cover a portion of the workers' expenses, that is, 15 to 40 per cent. Through this method of assistance, it would be the government who would provide the rebate with the employee paying the majority of the balance. The employer pays nothing. Expense deductibility is counterproductive to the payment of allowances.

Freedom of national mobility—tradesmen should not be barred by residence requirements from participating in their trade wherever work is available, and we oppose any legislation, under any jurisdiction, which is aimed at limiting the mobility of workers. In our opinion, the freedom of movement of Canadians is a national issue and a national responsibility. We are pleased to see that the federal government is taking the necessary steps to ensure that the free mobility of Canadians across all borders in Canada is guaranteed. We compliment the government and encourage legislative support for Clause 6 of Schedule B, Mobility Rights, in the draft Canadian Charter of Rights and Freedoms.

Apprenticeship and training—there is no other method of training which can approach the success of apprenticeship training in producing workmen who are well-versed in all

[*Translation*]

Le secteur sydicalisé de l'industrie de la construction, à commencer par celui des grands travaux de construction industrielle, a utilisé des dizaines de milliers d'ouvriers de la construction en chômage, de Victoria à Terre-Neuve, en couvrant les dépenses entraînées par la mobilité. Aucune autre industrie ne peut prétendre avoir déplacé autant de travailleurs que l'industrie de la construction. Ce déplacement est rendu possible par un régime d'allocations, payées par l'employeur, prévu dans les conventions collectives.

A l'heure actuelle, les allocations payées par l'employeur ne sont pas aussi strictement accordées qu'elles seraient en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu. Elles sont considérées parfois comme étant un revenu imposable. Elles devraient être non imposables, étant le moyen le plus efficace d'inciter à la mobilité. Nous recommandons que le gouvernement fédéral modifie la Loi de l'impôt sur le revenu, de façon à exonérer d'impôt toute allocation équitable payée à un travailleur pour le transport, quel qu'en soit le mode, et pour l'hébergement et la subsistance.

Nous proposons également la suppression des dispositions actuelles de la Loi de l'impôt sur le revenu qui mentionnent des lieux particuliers éloignés d'une municipalité, ainsi que le retrait de la situation de famille de «personne seule». Si nous voulons utiliser des travailleurs dans tout le Canada, la seule référence à l'éloignement doit être la distance entre le domicile de l'employé et le lieu du travail. Voyage et transport sont reliés au travail quand l'employé quitte son domicile. Les distinctions actuelles de la loi sont inadaptées et devraient être remplacées par des descriptions relatives au travailleur de la construction.

Les métiers de la construction rejettent les propositions qui autoriseraient à exonérer de l'impôt les dépenses de transport, chambre et pension de l'ouvrier. L'exonération de l'impôt n'aide en rien le travailleur de la construction en chômage à obtenir un travail quand un poste est offert. Un remboursement ne se fait qu'à la fin de l'année financière, et il ne couvrirait qu'une partie des dépenses de l'ouvrier, soit de 15 à 40 p. 100. Selon ces modalités d'aide, le gouvernement donne un remboursement partiel à l'employé qui doit payer la plus grande partie de la différence. L'employeur ne débourse pas un sou. Pouvoir déduire les dépenses c'est, en fait, supprimer la possibilité du versement d'allocations.

Si l'on tient vraiment à la mobilité nationale, il ne faut pas que les ouvriers soient empêchés, par des conditions de résidence, d'exercer leur métier là où le travail se présente. Nous nous opposons à toute loi, quelle soit l'autorité dont elle émane, qui tendrait à restreindre la mobilité des travailleurs. A nos yeux, la liberté de mouvement des Canadiens est une question nationale et une responsabilité nationale. Nous constatons avec satisfaction que le gouvernement fédéral prend les mesures voulues pour garantir la libre mobilité des Canadiens d'une frontière à l'autre du pays. Nous le féclicitons, notamment pour son texte de loi, l'article 6 de l'Annexe B, *le droit à la mobilité*, du projet de Charte canadienne des droits et libertés.

Apprentissage et formation. Aucune autre méthode de formation n'atteint le succès de celle de l'apprentissage pour préparer des travailleurs compétents dans tous les aspects et

[*Texte*]

facets and sectors of their industry and who are as versatile and able to work in an efficient and cost-effective manner. It is this breadth of training which makes the journeyman such a valuable asset to any employer. Training in the construction industry must continue to allow this tradition, although some changes are needed in the 1980s to promote mobility, full employment and versatility. In the construction industry, the lack of standardization in apprenticeship training is not conducive to the full mobility of construction tradesmen and, in some cases, programs are being initiated which run counter to the type of training which should be provided.

The federal government has a responsibility to ensure that programs it finances, in whole or in part, are acceptable nationally and that these programs provide a breadth of training which will offer a multitude of employment opportunities in all regions of Canada and in all sectors of the industry.

Provincial trade advisory committee members and provincial training authorities should co-operate and participate in national trade advisory committees to work on the establishment of common trade standards which can be implemented upon their completion.

The federal government should only extend financial assistance to programs which train journeymen who will be usable as productive employees throughout Canada. When the adult occupational agreements on training between the federal and provincial governments are renegotiated and/or renewed in 1982, funding should only go to programs which are committed to multiprovincial or national standards covering apprenticeship courses designed to fully train qualified journeymen. Any province refusing to amend its training standards should be advised that federal funding will be discontinued. The federal government has a responsibility to ensure that any training programs undertaken with federal funds will lead to employment opportunities throughout Canada for trainees.

• 2105

Licensing and certification of tradesmen: Although the licensing and certification of tradesmen is a matter mostly of provincial concern, the federal government does have a role to play in promoting increased standardization. In this area, there has been progress with the establishment of the Red Seal Program directed by the Interprovincial Standards Committee. Under this program 87,000 seals for the construction industry have been issued. The building trades look upon the Red Seal Program as an important and progressive step. The federal government should play a role in encouraging and co-ordinating the development of these national standards.

In conjunction with the development of interprovincial standards for training, the standards for licensing and certification should be developed and implemented. Federal funding should only be directed towards provincial programs that have adopted standardized examinations for licensing and certification to promote increased national mobility. It cannot be

[*Traduction*]

les secteurs de leur industrie, des travailleurs polyvalents et capables de travailler avec efficacité et rentabilité. C'est cette étendue de la formation qui, pour l'employeur, fait le prix de l'employé. La formation assurée dans l'industrie de la construction doit continuer de permettre cette tradition, bien que certains changements soient nécessaires, dans les années quatre-vingts, pour étendre la mobilité, le plein emploi et la polyvalence. Dans l'industrie de la construction, le manque de normalisation dans l'apprentissage n'est guère favorable à la mobilité complète des ouvriers et, dans certains cas, de nouveaux programmes vont à l'encontre du type de formation qu'il faudrait donner.

Il incombe au gouvernement fédéral de veiller à ce que les programmes qu'il finance, en totalité ou en partie, soient acceptables pour tout le pays et que l'étendue de la formation donnée permette aux travailleurs de postuler des emplois très divers dans toutes les régions du Canada et dans tous les secteurs de l'industrie.

Les membres du comité consultatif des métiers de chaque province et les autorités provinciales de la formation devraient collaborer et se rencontrer dans des comités consultatifs professionnels nationaux, en vue d'établir des normes professionnelles communes qui seraient ensuite observées dans tout le pays.

Le gouvernement fédéral devrait réserver son aide financière aux programmes de formation d'ouvriers qui pourront ensuite travailler de façon productive dans tout le Canada. Quand les ententes professionnelles de formation d'adultes entre les gouvernements fédéral et provinciaux seront renégociées ou renouvelées en 1982, seuls devraient bénéficier d'un financement les programmes répondant aux normes multiprovinciales ou nationales relatives aux cours d'apprentissage conçus pour donner une formation complète d'ouvrier qualifié. Toute province refusant de modifier ses normes de formation recevrait avis de cessation de l'aide fédérale. Il incombe au gouvernement fédéral de s'assurer que tout programme de formation entrepris grâce à son argent, permette ensuite au bénéficiaire de la formation de trouver un emploi dans n'importe quelle région du Canada.

Octroi des licences et certification des ouvriers: Octroi des licences et certification des ouvriers relèvent principalement des provinces; le gouvernement fédéral n'en a pas moins la fonction de normalisation. Dans ce domaine, il y a eu du progrès avec la création du programme Red Seal, dirigé par le Comité interprovincial des normes. Dans le cadre de ce programme, 87,000 sceaux ont été attribués dans l'industrie de la construction. Les métiers de la construction voient dans ce programme un grand pas positif. Le gouvernement fédéral devrait encourager et coordonner l'établissement de ces normes nationales.

A l'établissement de normes de formation interprovinciales, devraient s'ajouter la fixation et l'application de normes d'attribution des licences et de certification. Le gouvernement fédéral devrait réserver son aide aux seuls programmes provinciaux qui ont adopté des examens standardisés pour l'octroi des licences et la certification, en vue de favoriser la mobilité

[*Text*]

expected that all current tradesmen will meet common standards; the tradesmen trained in the eighties will only have common standards if we start today.

In conclusion, we are requesting a package of fundamental changes in four areas that are reasonable and justifiable. They are for the benefit of the construction industry, the construction employee, and have tremendous benefits for Canada. For maximum benefit to be achieved from construction employment opportunities in the eighties, change is needed in immigration policies and regulations, taxation policies and regulations, training policies and standards, and mobility policies and freedoms. We do not ask for large, increased subsidies for the construction industry, we simply ask for policies and programs that will enable our industry to, and ensure that it will, look after itself.

That, Mr. Chairman, is a summary of the material that is in the brief. We would be prepared to try to elaborate on that if there are any questions, or my colleagues may be prepared to add to that statement.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Thank you very much. I thought you did a marvelous job of taking us through the highlights of the brief. You kept going faster than I could move along with the brief. Given our time constraints, maybe we could have a round of about eight minutes. David, would you like to start?

Mr. Orlikow: Yes. I wonder, Mr. McCambly, if you could give us a couple of illustrations of the disincentive that the failure to have the tax system permit people to move without heavy penalties has in persuading people to move.

Mr. McCambly: There are several ways in which I could probably describe that. For example, within the Income Tax Act there is a reference to the single person, not recognizing his allowances as being nontaxable, so he is subject to taxation. In many instances, we have found that single people have totally refused to take jobs outside where they might be getting some sort of allowance that would help them maintain a second home.

The second point is that the Income Tax Act makes reference to a person's place of employment, and in some instances a construction employee is not considered to be an employee until he starts work at the site, so what happens between his home and the site is sometimes difficult to establish as being work related. Whereas, if a person is in another industry working for an employer and that employer transfers him to another location, it is clear that he is an employee for the purposes of transportation and the cost involved and allowances are nontaxable. That is an oversight, possibly, or at least it tends to discriminate against the construction worker, who is not always defined as being employed until he gets to the site.

• 2110

The other factor is the question of the remoteness, and even under the recent amendments to the Income Tax Act, remoteness is defined to be a distance of a site called remote from a

[*Translation*]

nationale. On ne peut pas s'attendre à ce que tous les ouvriers actuels répondent aux mêmes normes; pour que ceux qui ont été formés dans les années quatre-vingts aient des normes communes, il nous faut commencer aujourd'hui.

En conclusion, nous recommandons un ensemble de changements fondamentaux dans quatre domaines, changements raisonnables et justifiables. Nous les formulons pour le bien de l'industrie de la construction, de l'employé de la construction et, nous en sommes sûrs, du Canada entier. Pour une amélioration maximum des possibilités d'emploi dans les années quatre-vingts, il faut des changements dans les politiques et règlements d'immigration, les politiques et règlements fiscaux, les politiques et normes de formation, et les politiques et libertés de mobilité. Nous ne demandons pas que l'on multiplie les subventions à l'industrie de la construction; ce que nous désirons tout simplement, ce sont des politiques et des programmes qui permettront à notre industrie de veiller sur elle-même.

Monsieur le président, je viens de présenter un résumé de notre mémoire. Mes collègues et moi sommes maintenant à votre disposition pour toute précision dont vous auriez besoin.

Le vice-président (M. Hawkes): Un grand merci. Vous nous avez présenté, de façon remarquable, les grands points de votre mémoire. Vous êtes allé plus vite que je n'aurais pu le faire moi-même à partir du mémoire. Vu le peu de temps qu'il nous reste, nous pourrions passer tout de suite aux questions. David, voulez-vous commencer?

M. Orlikow: Vous serait-il possible, M. McCambly, de nous donner deux ou trois exemples de l'effet négatif et disuasif que peut avoir l'absence de formule de taxation avantageuse pour les travailleurs qui désirent se déplacer.

M. McCambly: Je peux le dire de plusieurs façons. Par exemple, la Loi de l'impôt sur le revenu fait référence à la personne seule, sans exonérer d'impôt ses allocations; celle-ci est donc soumise à l'impôt. Dans bien des cas, nous avons constaté que les personnes seules ont refusé tout net un travail en dehors de l'endroit où elles pouvaient obtenir une forme d'allocation pour l'entretien d'un second domicile.

Deuxième point, la Loi de l'impôt sur le revenu parle du lieu de l'emploi d'un travailleur; or, dans certains cas, un ouvrier de la construction n'est pas considéré comme employé avant le début de son travail au chantier. Dans ces conditions, il est parfois difficile d'établir que ce qui se passe entre son domicile et le chantier est relié à son travail. Au contraire, dans les autres industries, si l'employeur transfert son ouvrier d'un point à un autre, ce dernier est considéré comme employé de plein droit, et donc les frais et allocations de déplacement ne sont pas imposables. C'est probablement un oubli de la loi qui, en fait, défavorise l'ouvrier de la construction, lequel n'est pas toujours défini comme un employé tant qu'il ne se trouve pas au chantier.

L'autre facteur est l'éloignement, et, même aux termes des récentes modifications de la Loi de l'impôt sur le revenu, l'éloignement est défini comme étant une distance, d'un lieu

[*Texte*]

community of people over 50,000, and there is a distance involved. We are talking not about a community; we are talking about communities that have exhausted the manpower locally and now we are looking to the next community and we are looking to the borders of Canada to bring people in. So the descriptions under the Income Tax Act in that regard are irrelevant.

Mr. Orlikow: Since we have a limited time Mr. Chairman, I would like to ask Mr. Rose a question which arose out of some of the things we saw when the committee was in Washington. When we were in Washington, we had an opportunity to meet with some of the peole at the AFL-CIO in their Human Resources Institute. I was very impressed with the fact that their system of manpower training is much more decentralized than ours, and that the United States government funds various groups and organizations, in this case the AFL-CIO, to establish training programs, particularly for minority groups. The AFL-CIO has done it through an organization they call the Human Resources Institute and they have, for example, carried on a very extensive program of training people in the construction industry amongst the Navajo Indians.

Many of our biggest projects in the next few years are going to be the mega-energy projects in northern Alberta or northern Saskatchewan, where there are a large number of native people with very high unemployment. I am wondering, Mr. Rose, I know you know about this program. If the Government of Canada were prepared to enter into that kind of arrangement with your organization, with your unions, would you think your unions could take on and do the same kind of work which the unions in the United States do?

Mr. K. G. Rose (Chairman, Canadian Executive Board, Building and Construction Trades Department, AFL-CIO): Without getting into the question of provincial versus federal jurisdiction, the answer would be unequivocally yes, because we are doing them now. We are trying to develop programs, particularly in Saskatchewan with the Inuit and the far northern Indian bands, to bring them into the construction labour force, to train them for future work that may be occurring in those areas; certainly we would extend that, as far as we are concerned; I am sure I speak for all of the construction trades. We would certainly encourage and would support that kind of a program to provide work opportunities for our native peoples.

Mr. Orlikow: Just one last question. You spoke about your support for free movement of labour in any parts of Canada. Do you see any conflict between that concept and the idea that we need affirmative action programs to bring in to various sectors of our work force, groups that have, for all sorts of reasons, not been involved up to now; for example, native people and women, to mention a few? Do you see any conflict between free movement and the desire in a province for example, to try to plug in the large pool of unemployed that they may have in a particular . . . ?

Mr. K. G. Rose: We do not see any problem with it so long as we understand that the training of skilled tradesmen is not a six-weeks' operation; it is not an operation which you approach

[*Traduction*]

dit éloigné, d'une ville de plus de 50,000 habitants, et la distance entre en ligne de compte. Nous parlons ici de villes qui ont épuisé leur main-d'œuvre locale et qui se tournent vers la ville voisine ou la région frontalière pour faire venir des travailleurs. On le voit, les descriptions de la Loi de l'impôt sur le revenu ne sont pas appropriées.

M. Orlikow: Comme nous ne disposons que de peu de temps, monsieur le président, j'aimerais poser à M. Rose une question qui vient de plusieurs des points que nous avons évoqués quand le Comité se trouvait à Washington. Nous avons pu rencontrer là-bas plusieurs représentants de l'AFL-CIO, à leur Institut des ressources humaines. Leur mode de formation de la main-d'œuvre est très décentralisé, beaucoup plus que le nôtre, et le gouvernement des États-Unis finance divers groupes et organismes, l'AFL-CIO, en l'occurence, pour la création de programmes de formation, notamment pour les groupes minoritaires. L'AFL-CIO y est parvenu par l'intermédiaire d'un organisme appelé «Human Resources Institute» qui a, par exemple, conduit un programme intensif de formation d'ouvriers de la construction parmi les Indiens Navajo.

Au cours des prochaines années, plusieurs de nos superchantiers se trouveront dans le nord de l'Alberta ou de la Saskatchewan, où les autochtones sont nombreux et très souvent sans emploi. Vous connaissez sans doute ce programme, M. Rose. Si le gouvernement du Canada consentait à ce genre d'entente avec votre organisme, vos syndicats, pensez-vous que vos syndicats pourraient prendre en charge et faire le même genre de travail que celui des syndicats aux États-Unis?

M. K. G. Rose (président, Conseil exécutif canadien, Building and Construction Trades Department, AFL-CIO): Sans aborder la question des compétences provinciales et fédérales, la réponse sera un oui sans équivoque, parce que nous le faisons déjà. Nous essayons d'établir des programmes, surtout en Saskatchewan avec les Inuit et les bandes indiennes du grand nord, afin de leur ouvrir les métiers de la construction et de les former pour d'autres travaux qui pourraient se présenter dans ces régions. Nous voudrions, bien sûr, étendre cette formation. Je suis convaincu de parler, sur ce point, au nom de tous les métiers de la construction. Nous tenons beaucoup à aider ce type de programme destiné à fournir du travail aux autochtones.

M. Orlikow: Une dernière question. Vous avez parlé de votre aide à la libre mobilité de la main-d'œuvre dans tout le Canada. Voyez-vous une opposition quelconque entre cette possibilité et la nécessité de programmes d'action qui permettraient à des groupes de se joindre aux travailleurs de divers secteurs, je veux dire des groupes qui, pour toutes sortes de raisons sont, jusqu'ici, restés en marge, par exemple, des autochtones, hommes ou femmes? Verriez-vous une opposition entre la libre mobilité et le désir d'une province, par exemple, de puiser dans le vaste réservoir des chômeurs . . . ?

M. K. G. Rose: Nous ne voyons aucun inconvénient, pourvu que la formation d'ouvriers qualifiés ne soit pas expédiée en six semaines, car la formation n'est en rien une entreprise au petit

[*Text*]

haphazardly, or which you approach on the basis that the important thing is just to turn out people like you turn out material from a production line. There is a great deal of work and effort that has to be put into training of skilled tradesmen, and in some areas where we get into affirmative training programs, I think the thrust of government is simply to produce workers and not to produce an end result which is beneficial to the industry itself.

In other words, I do not think, if you have an affirmative program which says that we must have this percentage of native people as compared to this percentage of the skilled work force, that that has to be the objective. The objective still has to be the training of skilled people. One of the problems that they face in the United States is that when they started the programs, and I can only mention one in Chicago, for example, where the IBW as an organization attempted to recruit women into the skilled workforce, the program became a disaster because they could not find the people, the women particularly, that were prepared to stick long enough in the profession. In fact, if I remember rightly, the figures were that the longest one that stayed was six months.

• 2115

So, again, what I come back to is that if you are going to have that kind of program, we must keep in mind what the objective of the program is and not just simply to produce people. Bodies are one thing, and we have been through that. That is why we have some of the problems we have in this country. Particularly, I point to Quebec. We have a great many bodies but in all cases we do not have the skilled bodies that we should have. As a result, to try to cut it down, we have now put a barrier up at the border which we, as a construction industry, think is detrimental, not only to Quebec but to Canada as a whole. So again we have to keep the prime objective in mind rather than just saying that that is what we want.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Okay. Bruce?

Mr. Lonsdale: You go ahead. I am still formulating.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): You are the first people to give us a written brief that mentions the constitution, and I think you do that in the mobility part. That is really what you are talking about. But I do not think there is any labour group that has applied to appear before the constitutional committee. Would that jibe with your understanding?

Mr. K. G. Rose: No other labour group? No, we have not applied.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Before the constitutional committee. No labour group.

Mr. McCambly: I do not know. We have not applied. I do not know if any others have or not.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): I do not think any other group has. I am going to keep my questioning on that. You have looked at that mobility clause? Have you looked at the

[*Translation*]

bonheur la chance ou une chaîne de production. Il y faut travail et patience. Or, dans certaines régions, il semblerait que le gouvernement cherche à produire des «formés» en série, au lieu de s'attacher à la qualité qui, en fin de compte, est seule porfitable à l'industrie.

Bref, au cas où vous auriez un programme qui définit un pourcentage d'autochtones par rapport à ce pourcentage d'ouvriers qualifiés, je ne pense pas que ce serait là l'objectif. L'objectif est la formation de travailleurs qualifiés. Une difficulté que l'industrie étatsunienne a rencontrée, quand les programmes ont démarré—à Chicago, par exemple, où le IBW a, comme organisme, voulu recruter de la main-d'œuvre féminine qualifiée—ce fut un désastre; en effet, on n'a pas pu trouver les gens, les femmes en particulier, qui étaient prêts à rester longtemps dans la profession. En fait, si j'ai bonne mémoire, celui qui est resté le plus longtemps a été six mois.

Pour revenir à la question, si nous avons ce type de programme, nous ne devons pas perdre de vue son objectif, donc ne pas nous contenter de produire des gens. Voilà d'ailleurs d'où nous viennent un certain nombre de difficultés au pays, surtout au Québec. Ce qui nous manque, ce ne sont pas les sujets, mais les sujets qualifiés. Nous avons cherché un remède en dressant une barrière à la frontière ce qui, dans l'industrie de la construction, cause du tort au Québec, mais aussi à tout le Canada. Ne perdons donc pas de vue l'objectif premier.

Le vice-président (M. Hawkes): Bien. Bruce?

M. Lonsdale: Allez-y; je n'ai pas encore formulé ma question.

Le vice-président (M. Hawkes): Vous êtes les premiers à nous remettre un mémoire écrit qui fasse mention de la constitution, et vous le faites dans la partie qui touche à la mobilité. C'est réellement ce dont nous parlons. Cependant, à ma connaissance, aucun groupe du secteur du travail n'a demandé à témoigner devant le Comité de la constitution. Est-ce que ça colle avec votre façon de voir?

M. K. G. Rose: Aucun autre groupe du monde du travail? Non, nous n'avons fait aucune demande.

Le vice-président (M. Hawkes): Devant le Comité de la constitution. Aucun groupe.

M. McCambly: Je ne sais pas. Nous n'avons pas fait de demande. J'ignore ce que les autres ont fait.

Le vice-président (M. Hawkes): Je ne crois pas qu'un autre groupe l'ait fait. Je réserve ma question à ce propos. Avez-vous regardé cette clause de mobilité? Avez-vous regardé l'ensem-

[*Texte*]

whole Charter of Rights with any sense of thoroughness? Have you looked at the words and the potential?

Mr. McCambly: I must say that for over two years now we have been very concerned about the freedom of mobility for provinces or regions taking action that could curtail mobility, section VI is the one that struck us clearly as coming to grips with that problem.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): In other words, its principle, its intent, is to come to grips with that problem.

Mr. McCambly: Yes.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): But you have not examined the words?

Mr. McCambly: I have a feeling you are asking a question you know the answer to.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): You see, I sit on the constitutional committee, and I have here not only your brief but the Canadian Construction Association brief. If you have not seen it I am sure you will get a copy. Part of the latter part of that brief deals with hiring hall practices and the tendency for local preference and temporary cards and things of this kind. One of the possible interpretations of the proposed Constitution Act 1980 would make all of that illegal. Have you dealt with that? Are you prepared as an association to support and live with the fact that current hiring hall practices would probably be declared illegal because of section VI?

Mr. McCambly: I guess we had better have a look at it. That certainly is not the way we would have interpreted it.

Mr. K. G. Rose: In answer to the question, we do not agree with you.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Well, it is a sneaky little document that we try to encourage people to read and watch television about.

I think there are some other things that might be of importance to you. I am not sure that closed shops would be legal, through some other sets of provisions. I am not sure what—and the Justice minister is not sure about a lot of these things either when you ask him questions. He is not sure what the courts will do. I think if you picture a certain kind of government at a particular point in time appointing strong right-wing judges, for instance, or strong left-wing judges, once you hand them this, what I call a Rorschach, an ink blot test, because it is loosely worded and sort of general things, given the powers that are then given, given the powers of appointment of judges, many of the things, I think, that I know to be of value to you and your movement could disappear. With a different set of judges perhaps they could be strengthened. But I would urge you to look at some of that. Okay?

Mr. McCambly: We will.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): We have established the educational part of your brief. I think as a committee we have held enough hearings to know that it is important to increase the acceptance of these educational credentials across

[*Traduction*]

ble de la Charte des droits de façon un peu minutieuse? Avec-vous regardé la formulation et toutes les possibilités?

M. McCambly: Je dois dire que, depuis deux ans, nous nous intéressons de très près à la liberté de mobilité des provinces ou des régions qui prennent des mesures susceptibles d'entraver cette mobilité. L'article VI nous a paru particulièrement important pour cette question.

Le vice-président (M. Hawkes): Autrement dit, son principe, son intention est d'aborder le problème de front.

M. McCambly: Oui.

Le vice-président (M. Hawkes): Mais vous n'avez pas examiné la formulation?

M. McCambly: J'ai l'impression que vous posez une question à laquelle vous avez réponse.

Le vice-président (M. Hawkes): Comme vous le voyez, je siège à un comité sur la constitution et ici, en plus de votre mémoire, j'ai celui de l'Association canadienne de construction. Si vous ne l'avez pas vu, vous en aurez certainement un exemplaire. Une partie de sa dernière section traite des pratiques d'engagement du personnel, de la tendance à préférer les travailleurs locaux, des cartes temporaires et choses de ce genre. Une des interprétations possibles du projet de loi 1980 sur la constitution rendrait tout cela illégal. En avez-vous traité? Êtes-vous disposés, en tant qu'association, à accepter que les pratiques actuelles d'engagement de couloir soient déclarées illégales en vertu de l'article VI?

M. McCambly: Nous ferons bien d'y jeter un coup d'œil, car ce n'est certainement pas la façon dont nous l'aurions interprété.

M. K. G. Rose: En réponse à la question, nous ne sommes pas d'accord avec vous.

Le vice-président (M. Hawkes): C'est un drôle de petit document et nous encourageons le public à le lire et à regarder la télévision à son propos.

Il est d'autres points qui peuvent avoir de l'importance pour vous. Je ne suis pas sûr que les entreprises n'employant que de la main-d'œuvre syndiquée seraient légales, selon d'autres dispositions. Je ne suis pas sûr . . . et le ministre de la Justice n'est pas sûr d'un bon nombre de ces choses quand vous l'interrogez. Il n'est pas sûr de ce que feront les tribunaux. Si vous imaginez un certain type de gouvernement qui, à un moment donné, nomme des juges de l'aile droite forts, par exemple, ou des juges de l'aile gauche forts, une fois que vous leur confiez ceci, ce que j'appelle un Rorschach, un test de taches d'encre, étant donné le flou de la formulation et les généralités, étant donné les pouvoirs alors attribués, les pouvoirs de nomination des juges, beaucoup de ce qui a de la valeur pour vous et votre mouvement pourrait disparaître. Avec un autre groupe de juges, il se pourrait qu'ils soient renforcés; mais je vous presse de regarder un peu cela. Êtes-vous d'accord?

M. McCambly: Entendu. Nous le ferons.

Le vice-président (M. Hawkes): Nous avons établi la partie éducative de votre mémoire. En tant que Comité, je crois que nous avons tenu suffisamment d'audiences pour savoir qu'il est important d'augmenter l'acceptation de cette reconnaissance

[*Text*]

the provinces. Do you think the climate is out there amongst all of these provincial jurisdictions and there has been some movement to working towards that kind of principle, and do you feel that across this nation the climate is fairly positive towards working, towards more common training programs, and more common "credentialing" methods from one province to another?

• 2120

Mr. McCambly: Yes with the Committee on Standards that has been dealing with this over a period of years, it is representatives from the provinces that make up that group and I think they have a very sincere desire to standardize programs.

I would not want you to get the idea from our submission that there ought to be a heavy-handed approach to dictate what should happen because there is no question but what the jurisdiction for education in this field is in the provinces. I think that with a little encouragement and working with the provinces that they would voluntarily join together in assembling what is appropriate as an interprovincial or national standard for any given trade, and the trades have a responsibility in that, and so do the contractors.

But once that is established, and once there is a predominance of provinces with any trade that says, This is what we need for national mobility standards in this trade; then the federal government ought to follow that and ought to pursue and say, That is going to be the standard for Canada.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Okay. Concerning the levy grant system and its application to the construction trade, the Canadian Construction Association told us about an hour ago that they felt the levy grant system was an inappropriate mechanism because, I think if I could summarize it, you cannot train a man unless there is work to be done. It is on the job training for the most part; therefore, when those jobs are around the training takes place and when there is a slowdown there is just no slots for apprentices, and that in theory a levy grant system is designed to encourage employers to do more training, but they felt that did not apply very well to the construction trades. Would you be in agreement with that, or are you familiar with that?

Mr. McCambly: A levy grant system may be appropriate, but it is totally inappropriate for construction. We do not subscribe to any levy grant system within construction. We have the facilities; we can expand on what we have, and we can improve on what we have, but we do not need a levy grant system within construction.

I believe the people who are promoting that are promoting it in industries where they have not done their training, and they do not have the facilities and it may be appropriate there, but we are not requesting or condoning it in any way in Construction.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Okay. Local unions, in mind I have Thompson, Manitoba and Bathurst for a couple of places where we ran into people from trade groups that would

[*Translation*]

éducative entre les provinces. Pensez-vous que le climat soit favorable entre toutes ces instances provinciales et qu'on s'oriente vers ce genre de principe, et pensez-vous que, dans l'ensemble du pays, le climat soit vraiment favorable à l'établissement de programmes de formation communs en plus grand nombre, et à la reconnaissance réciproque de la formation donnée dans chaque province?

M. McCambly: Oui, le Comité de normalisation qui en a traité pendant dea années est composé de représentants des provinces, qui désirent sincèrement la normalisation des programmes.

Je ne voudrais pas qu'à la lecture de notre mémoire vous ayez l'impression que nous cherchions à dicter autoritairement une ligne de conduite, car nous savons, et le respectons pleinement, que l'autorité, en matière d'éducation, relève des provinces. Je n'en pense pas moins que, d'elles-mêmes, les provinces sentiront la nécessité d'unir leurs efforts en vue de définir des normes interprovinciales ou nationales pour n'importe quel métier. Cette responsabilité est partagée pour une part par les professions et aussi par les entrepreneurs.

Une fois que les provinces se seront mises d'accord, en particulier pour définir les normes nationales de mobilité pour un métier donné, le gouvernement fédéral aura alors le devoir d'entériner la décision qui aura valeur pour tout le Canada.

Le vice-président (M. Hawkes): Bien. Au sujet du mode de subvention sous forme de dégrèvement d'impôt et son application aux métiers de la construction, l'Association canadienne de la construction nous a dit, il y a une heure, que ce mode de subvention, à son avis, inapproprié parce que, si j'ai bien compris et pour le résumer, on ne peut pas former une homme s'il n'y a pas de travail à faire. Il s'agit surtout de formation sur le tas; c'est pourquoi, quand les emplois sont près du lieu où la formation est donnée et qu'il y a un ralentissement de l'activité, il n'y a plus de place pour les apprentis. En théorie, une subvention—dégrèvement d'impôt a pour but d'inciter les employeurs à donner davantage de formation, mais ceux-ci estiment qu'elle s'applique mal à l'industrie de la construction. Etes-vous d'accord? Étiez-vous au courant?

M. McCambly: La subvention-dégrèvement a sa place, mais certainement pas dans la construction. Et, pour notre part, nous y sommes opposés. Nous avons les locaux, les installations, que nous pouvons agrandir et améliorer. Cela suffit.

Je crois que ceux qui en vantent les mérites le font dans des industries autres que celles où ils ont reçu leur formation; ils n'ont pas les locaux et, dans ces cas, cette forme de subvention peut s'avérer utile; mais certainement pas dans la construction.

Le vice-président (M. Hawkes): Les syndicats locaux, je pense à Thompson, au Manitoba, à Bathurst, où nous avons rencontré des gens de groupes de métiers, qui doivent être

[*Texte*]

be affiliated with your groups, they were against affirmative action programs, special programs for natives. I think of Bathurst in particular, the trade unions there were strongly in favour of local hiring preference practices. That is an area with large numbers of unemployed people with trades, and I have heard you, as a national group, saying support for affirmative action provided it is a four-year affirmative action and people end up trained. And you have given us a strong plea for mobility, which really argues against local preference as a principle.

Mr. McCambly: First of all in any region, certainly of Canada, local preference has always been the rule. It does not need to be a law, but it is the rule. Local people have the natural preference of jobs that come up in an area, and that has, and I believe regardless of what we do or say, will continue, to be the case. That is a separate matter from affirmative action. I think, regarding affirmative action programs, first, you should clearly indicate the differences between, let us say, minority groups, for example, natives, and women, or two totally separate situations; the handicapped is a different, separate situation.

• 2125

With regard to natives, we have some programs that have evolved with the co-operation of the unions and employers and have been extremely successful in integrating large numbers of native people into the construction force. Now this is quite recent. A few years ago let us say, five or 10 years ago, some programs were developed by Manpower, who said we are going to take a group of natives and make them into certain kinds of tradesmen. Well, you cannot put a square peg in a round hole. The people have to have an aptitude. They have to have the desire. There is no point in putting people into something that they do not wish to get into.

We have a couple of, I think, pretty good situations to look at in the vicinity of the tarsands projects. Some of the unions—mainly the labourers union—in conjunction with the federal government put together training programs and integrated a lot of native people into the construction workforce in a way that was meaningful to them so that they could continue. Whave some situations currently under way in northern Saskatchewan where there was a new system tried. Native people were allowed to try a number of things until they found what they might be desirous of pursuing and once their desire was found, they were trained in that area, that were taken into that union that was responsible. And they are doing wonders. We have one job up there that I am told there is 80 per cent native.

When you talk about affirmative action in that area, I think that you must be careful that there is not a push that will alienate people from doing the things that they want to do naturally. We have unions, I can say without reservation, across Canada that are willing and anxious to use native people and to train them and to get them into the workforce if they want to come in. They have to come in as equals. They have to have equal pay and they cannot come in on the basis of

[*Traduction*]

affiliés aux vôtres, sont opposés aux programmes d'action, aux programmes spéciaux pour autochtones. A Bathurst, le syndicat est très en faveur de la préférence donnée à l'engagement local des travailleurs. C'est une région où les ouvriers sans emploi sont très nombreux; je vous ai entendu, en tant que groupe national, donner votre appui à l'action positive, à la condition que le temps de formation d'étende sur quatre ans et que ceux qui en sortent soient formés. Vous avez fait un plaidoyer vigoureux en faveur de la mobilité qui s'oppose, en principe, à la préférence locale.

M. McCambly: Dans certaines régions du Canada, la préférence locale a toujours été la règle. Ça n'a pas besoin de devenir une loi, mais c'est une règle. Les ouvriers du lieu ont la préférence dans les travaux offerts dans leur région et je crois que, quoi qu'on dise ou fasse, cette préférence restera. Au sujet des programmes d'action, vous devrier indiquer nettement la différence entre, disons, des groupes minoritaires, par exemple d'autochtones ou de femmes, ou deux situations tout à fait distinctes; la situation de l'handicapé est différente, distincte.

Prenons le cas des autochtones. Certains programmes ont évolué avec la collaboration des syndicats et des employeurs et ont connu un grand succès en intégrant un grand nombre d'autochtones à la main-d'œuvre de la construction. Cela est tout récent. Il y a quelques années, cinq ou dix ans, le ministère de la Main-d'œuvre avait mis en place plusieurs programmes pour faire entrer des groupes d'autochtones dans certains métiers. Mais n'importe qui ne peut pas faire n'importe quoi. Il faut en avoir l'aptitude; et le désir. On n'a pas à forcer les gens.

Au sujet des milliers de projets, on pourrait retenir deux situations intéressantes. Certains syndicats—surtout celui des journaliers—ont créé, avec la collaboration du gouvernement fédéral, des programmes de formation et intégré de nombreux autochtones à la main-d'œuvre de la construction; ils l'ont fait avec la coopération des intéressés, si bien que ceux-ci continuent. D'autres expériences sont en cours dans le nord de la Saskatchewan, où l'on cherche des moyens nouveaux. On a laissé aux autochtones la possibilité d'essayer un certain nombre d'activités, jusqu'à ce qu'ils soient en mesure de dire eux-mêmes ce qu'ils voulaient faire; on leur donnait alors la formation voulue et ils s'inscrivaient au syndicat correspondant. Et ils font des merveilles. Dans un métier, m'a t-on dit, les autochtones constituent là-bas 80 pour cent des travailleurs.

Quand vous parlez d'action positive dans ce secteur, prenez bien garde qu'on n'en vienne pas à aliéner les gens, en les détournant de ce qu'ils aimeraient faire naturellement. Il y a, au Canada, des syndicats qui, je peux l'affirmer, ne demandent qu'à former des autochtones et à les faire entrer, s'ils le désirent, dans le marché du travail. Ils doivent entrer en toute égalité, à salaire égal, non parce qu'ils sont autochtones et

[*Text*]

"because they are natives, they get special treatment". We want to give them exactly the same treatment as everybody else.

Now when you get into women in the workforce, they too would have to be treated as equals receiving equal pay but they must produce equally. We have had some bad experiences in that egard but that is, I think, because affirmative action pushed some people into some places that everybody was not ready for, and there were some pretty disastrous results. In taking women into non-traditional areas, I think we have to look at that and really look at all the ramifications particularly social. The number of broken homes, particularly in camp jobs, is just phenomenal and we just cannot ignore that, so it is not just a question of equal opportunity. It is equal skills, equal desires, equal manual dexterity and that type of thing to get the people involved.

Mr. K. G. Rose: I wonder if I might ask another question. You mentioned Bathurst and Thompson. What type of construction work were you referring to when you talked about those two groups?

The Vice-Chairman (M. Hawkes): We had the carpenters, the plumbers, electrical . . .

Mr. K. G. Rose: Working for who?

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Most of them were not working.

Mr. K. G. Rose: That is one of our problems too. What I am concerned about is that the question may refer to the people in those areas who are really working in the industrial complex rather than the construction complex which we are trying to address ourselves to and I think this is one of the problems I would direct to government, that they really do not understand the construction industry that we are talking about. Their relationship is always towards the industrial complex in relation to construction. When you talk, for example, about the constitutional changes and about construction, I am very afraid that the people who are looking at that question are looking at the construction industry with an industrial mind. That creates a whole different set of circumstances to what the circumstances actually are. And I certainly appreciate that the chairman is suggesting that we take a look at the changes. I just do not think that, if you are looking at it from the position of an industrial mind to a construction problem, that you can come up with the right answer. I will just leave that with you, if I may.

• 2130

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Yes; well then if the courts would just come up with a single answer . . .

Mr. McCambly: Right.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): . . . applying the words, and they will not make that distinction for you. Mr. Lonsdale, have you a question?

Mr. Lonsdale: Yes. To begin with, there seems to be a difference of opinion here. Certainly there is a difference in the assumptions on your part and on the part of the Canadian Construction Association. You are saying that the skills are

[*Translation*]

auraient droit à un traitement de faveur. Ni plus, ni moins, nous voulons les traiter comme les autres.

Il en est de même des femmes. Entrant sur le marché, les femmes doivent, à production égale, avoir salaire égal. Nous avons eu quelques mauvaises expériences, à cet égard, parce qu'on voulait donner des travaux pour lesquels elles n'étaient pas toutes préparées; certains résultats se sont avérés désastreux. En ouvrant aux femmes la porte des domaines non traditionnels, nous devons être prudents et songer aux ramifications sociales. Le nombre de foyers brisés, surtout dans les chantiers, est phénoménal; nous ne pouvons l'ignorer. Ce n'est pas simplement une question d'égalité des chances, mais d'égalité des compétences, des désirs, de dextérité manuelle et autres aspects qui intéressent les tavailleurs de ces groupes minoritaires.

M. K. G. Rose: Pourrais-je poser une autre question? Vous avez mentionné Bathurst et Thompson. De quel type de construction parliez-vous à propos de ces deux groupes?

Le vice-président (M. Hawkes): Il y avait les menuisiers, les plombiers, les électriciens.

M. K. G. Rose: Travaillant pour qui?

Le vice-président (M. Hawkes): La plupart ne travaillaient pas.

M. K. G. Rose: C'est encore un de nos problèmes. Je crains que la question ne se réfère aux travailleurs de l'industrie de ces régions, non à ceux de la construction, desquels nous parlons. C'est d'ailleurs là une des difficultés que je voudrais signaler au gouvernement: ils ne comprennent pas vraiment l'industrie de la construction. Ce qu'ils voient, c'est l'industrie en relation avec la construction. Quand, par exemple, vous parlez de changements constitutionnels et de construction, je crains fort que les gens qui s'intéressent à la question songent à l'industrie de la construction dans un contexte industriel. Ce qui crée un ensemble de circonstances différent de la réalité. J'apprécie que le président nous invite à considérer les changements. Je doute que celui qui aborde la question de la construction d'un point de vue industriel puisse venir avec la bonne réponse. Je vous confie cette délicate question, si je puis me permettre.

Le vice-président (M. Hawkes): Oui, et si les tribunaux ne se présentaient qu'avec une seule question . . .

M. McCambly: Oui.

Le vice-président (M. Hawkes): . . . appliquant les mots, sans faire cette distinction. Monsieur Lonsdale, avez-vous une question?

M. Lonsdale: Oui. Pour commencer, j'ai l'impression que nous sommes en présence d'une différence d'opinion, les vôtres d'une part, celle de l'Association canadienne de construction, de l'autre. Vous dites que les qualifications sont ici, les ouvriers

[*Texte*]

here; the skilled tradesmen are here; and that there is no need for primarily allowing immigration to provide the supply side of the labour demand market. And the Canadian Construction Association says that is not necessarily the case and that they would prefer to see a more flexible immigration scheme or program to allow these skilled people to come into Canada because there is such an extreme shortage in different areas of the country.

Now the Canadian Petroleum Association were before us last week I think or a couple of weeks ago, and they indicated that there is going to be enormous skills shortages, particularly in the oil sands plants. They made that prediction even though they assumed that there is a great deal of flexibility with respect to the interprovincial mobility of skilled labour; even after allowing for that, they still said there is going to be a vast amount of skills shortage. How do you confront both their assumptions and the assumption of the Canadian Petroleum Association, by saying to us in your brief that there are enough skilled labourers in this country, and that we do not need any further immigration?

Mr. McCambly: We have said that historically there has been an immigration crutch. And at least the construction industry and many other industries have relied on that crutch, rather than to foot the bill to use people from distant parts of Canada. Unless there is a requirement to ensure that people will receive room and board and the transportation needed to get to the job, Canadians will not be used. Canadians cannot afford to go. When a person is unemployed, he cannot afford to travel from Newfoundland to Alberta, unless he is assured of transportation, room and board. Now, I was one of the persons on the Task Force on Mobility in the Construction Industry, the report of which I am sure you have a copy. We visited virtually every region of Canada. In every instance, we were told the same thing: if there were transportation provided and if there were room and board assured, there need be no worry about filling the jobs.

When you look at projections, there is no doubt—and we have even conceded this in our material—that Alberta does not have enough people to fill the jobs in Alberta. I think we would go further to concede that there could be shortages if all of the major projects go at one time, so there ought to be a little bit of phasing that way. I am not talking maybe about a lot of phasing, maybe 12 or 18 months for peaks, and if that happens we will hit peaks of demand in the mid-eighties. Right now we have sufficient people to man jobs. The apprenticeship programs in Ontario and basically the rest of Canada, except for Alberta—primarily except for Alberta—are very low in apprentices because there has not been any work. When the journeymen are not working, you do not train apprentices; you could not take any on to save your soul. Now if we get those people working, we will be able to get more apprentices on stream. We will be able to get more people for retraining on stream, and we will be able to fill a large gap well on into the mid-eighties. Now I do not know what is going to happen by the mid-eighties or later. It is hard to say. Nobody can judge that. But in the foreseeable future, we do not need immigration.

[*Traduction*]

qualifiés ici, et qu'il n'y a pas besoin d'autoriser l'immigration pour répondre à la demande de main-d'œuvre du marché. L'A.C.C. dit que ce n'est pas nécessairement le cas et elle préférerait des mesures d'immigration plus souples pour autoriser ces travailleurs qualifiés à venir au Canada, étant donné la pénurie aiguë dont souffrent différentes régions du pays.

L'Association canadienne du pétrole est venue témoigner devant nous, il y a une semaine ou deux, et elle s'attend à des pénuries énormes d'ouvriers qualifiés, surtout dans les exploitations de sables pétrolifères. Elle a fait ces prévisions, tout en tenant compte d'une grande souplesse dans la mobilité de la main-d'œuvre qualifiée entre provinces. En dépit de cette mobilité, la pénurie sera critique. Comment conciliez-vous ce point de vue avec celui que vous énoncez dans votre mémoire, où vous dites qu'il y a suffisamment de travailleurs qualifiés au Canada et que nous n'avons pas besoin d'autre immigration?

M. McCambly: Nous avons dit que, historiquement, l'immigration a été un soutien à notre main-d'œuvre, dans la construction et dans beaucoup d'autres industries; on y a recouru, car elle coûtait moins cher que le déplacement de travailleurs canadiens éloignés. Il en sera de même, demain, si on ne paie pas aux ouvriers les frais de déplacement, d'hébergement et d'entretien. Les Canadiens ne peuvent se permettre de tels déplacements, surtout s'ils sont chômeurs et habitent Terre-Neuve, le travail étant, par exemple, en Alberta. J'ai fait partie du groupe de travail sur la mobilité dans l'industrie de la construction, et vous devez avoir un exemplaire de son rapport. Nous sommes allés dans presque toutes les régions du Canada et, partout on nous a dit la même chose: si le déplacement et l'hébergement complet étaient assurés, il n'y aurait aucun souci à se faire pour trouver la main-d'œuvre.

Quand on considère les prévisions—et nous l'avons nous-mêmes écrit—l'Alberta manque de bras pour tous ses emplois. Je crois que je pourrais aller plus loin et dire qu'il pourrait y avoir pénurie si tous les grands projets étaient lancés en même temps. Un certain échelonnement dans le temps est à prévoir. Je n'envisage pas un grand échelonnement, 12 ou 18 mois pour les périodes de pointe. Si on échelonne, nous pourrons répondre aux demandes les plus fortes vers le milieu des années quatre-vingts. A l'heure actuelle, nous disposons d'assez de travailleurs. Les programmes d'apprentissage de l'Ontario et, généralement, du reste du Canada, à l'exception de l'Alberta, ont peu de candidats à cause du manque d'emplois. Quand les journaliers ne travaillent pas, on ne forme pas d'apprentis; on n'a pas le choix. Mais si les journaliers travaillent, alors il est possible d'accepter des apprentis, et de recycler les travailleurs. Dans ces conditions, nous pourrions largement combler les postes qui seront offerts vers les années quatre-vingt-cinq. Mais je ne sais pas ce qui arrivera à cette date ou plus tard. Personne ne peut le dire avec certitude. Cependant, dans un avenir pas trop lointain, nous n'avons pas besoin d'immigrants.

[*Text*]

Mr. Lonsdale: Could I do something, Mr. Chairman, that I did in Thompson, Manitoba? Seeing that we have two groups, both with the same interests but perhaps with different ideas or assumptions, I could perhaps invite a spokesman for the Canadian Construction Association to come to the table to answer those charges or assertions that have just been made by the union people. Perhaps he could say why they are not providing better incentives for people to be more mobile, or is it indeed not entirely true that there is a lack of skilled trades which can only be supplemented by increased immigration? Perhaps you might want to answer that.

• 2135

Mr. Halliwell: First of all, Mr. Lonsdale, if you will recall, in our brief we talk about immigration with respect to professional and technical people, not particularly tradesmen. We were very clear to say that we believe the very first and preferred method of filling the needs of this industry was through better use of the total construction workforce in Canada, and we pointed out that there is somewhere in the area of 100,000 of them unemployed at the moment.

We agree that there should be mobility grants; we support that part of the task force report. As to why the industry has not supplied better mobility grants, which is your question, why employers have not generally done this, these things are quite often the subject of collective bargaining. I suppose the best deal is struck for our side of the industry and for the union side when it comes to transportation costs and things like that which might well encourage more people into the industry; but the process of collective bargaining has determined what those rates should be.

Mr. Lonsdale: So in essence, sir, because you have been more successful at collective bargaining than have the unions, you are jeopardizing the mobility and the skilled fulfilment of these major projects.

Mr. Halliwell: Let me make it very clear that we have not been more successful than the unions.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): May I just interject one question. When we talk about professional, technical people, the biggest part of those would be engineers, and you are really addressing yourself to the fact that there is a worldwide shortage of trained and experienced engineers across a wide variety of areas.

Mr. Halliwell: Yes, and we said very clearly, I think, that we are in competition with worldwide markets for those people.

Mr. Lonsdale: In respect to this issue then, could not both the union people and the construction industry get together and try to solve this mobility problem? We talk about mobility in terms of transportation, but in terms of better bargaining maybe there is a door we can open up here. On the question of mobility of pensions and health programs, what kind of position would each of you not just be prepared to take, but be

[*Translation*]

M. Lonsdale: Pourrais-je, M. le président, faire ce que j'ai fait à Thompson, au Manitoba? Étant donné que nous avons deux groupes, tous deux avec les mêmes intérêts mais, peut-être, avec des idées et des points de vue différents, je pourrais peut-être inviter un porte-parole de l'Association canadienne de construction à venir à la table pour répondre aux critiques ou assertions qui viennent d'être faites par les syndicalistes. Il pourrait peut-être expliquer pourquoi ils n'encouragent pas plus la mobilité, ou encore, dire qu'il n'est pas entièrement vrai que nous manquons d'ouvriers qualifiés auxquels, seule une immigration accrue pourrait servir de main-d'œuvre. Peut-être pourriez-vous y répondre.

M. Halliwell: Tout d'abord, vous vous souviendrez, M. Lonsdale, que, dans notre mémoire, nous parlons de l'immigration dans ses rapports avec le personnel professionnel et technique, non particulièrement des ouvriers. Nous avons dit de façon très claire qu'à nos yeux, la première et la meilleure méthode pour répondre aux besoins de cette industrie était de mieux utiliser l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne de la construction et, avons-nous dit, ils sont actuellement quelque 100,000 sans travail dans cette industrie.

Nous sommes d'accord qu'il faudrait des subventions de mobilité; nous partageons le point de vue exprimé dans cette partie du rapport du groupe de travail. Pour quelle raison l'industrie n'a t-elle pas accordé des subventions de mobilité plus avantageuses—ce qui est votre question—, pour quelle raison les employeurs ne l'ont généralement pas fait, ces questions sont très souvent l'objet d'ententes syndicales-patronales. Je suppose que la meilleure entente penche de notre côté de l'industrie et du côté syndical quand elle traite des frais de transport et chose du même ordre qui pourraient encourager plus de gens à travailler dans l'industrie, mais le processus de la convention collective a fixé les taux souhaitables.

M. Lonsdale: Si je comprends bien, monsieur, comme vous avez été plus heureux dans la convention collective que les syndicats, vous mettez en péril la mobilité et l'affectation en personnel qualifié de ces grands chantiers.

M. Halliwell: Permettez-moi de préciser très clairement que nous n'avons pas été plus heureux que les syndicats.

Le vice-président (M. Hawkes): Puis-je me permettre une seule question? Quand nous parlons de professionnels et de techniciens, la plupart d'entre eux seraient des ingénieurs, et vous pensez vraiment qu'il y a une pénurie mondiale d'ingénieurs formés et expérimentés dans de nombreux domaines?

M. Halliwell: Oui, et nous avons dit très clairement que nous sommes en concurrence avec les marchés mondiaux pour obtenir les services de ces gens-là.

M. Lonsdale: Ne croyez-vous pas que les représentants des syndicats et ceux de l'industrie de la construction devraient s'asseoir à la même table pour résoudre la question de la mobilité? Mobilité du point de vue du transport, mais aussi de celui d'une meilleure convention; et il y a là une porte que nous pouvons ouvrir. A propos de la mobilité des pensions et des plans de santé, quelle position seriez-vous prêts à adopter les

[*Texte*]

prepared to concede with respect to pension portability and reimbursement for transportation and living expenses? Perhaps I will start with the union people, the trades people.

Mr. K. G. Rose: I am not sure I understand the question. You are talking about mobility grants and pensions.

Mr. Lonsdale: Right. Both of them together now.

Mr. K. G. Rose: They are two different things.

Mr. Lonsdale: Yes, I know they are.

Mr. K. G. Rose: On pensions, health and welfare, reciprocity and portability, we passed resolutions at our convention in Calgary in July encouraging all unions first of all to get their trade portability and reciprocity agreements in order. Most of the trades have got those down. There are a few outstanding, but they are working on them. Secondly, we are asking them to provide for intertrade temporary mobility, or even the possibility of permanent transfer from one trade to another. That is being done with a great deal of haste.

Mr. Lonsdale: Is that satisfactory in your instance? You talked earlier about the fact that some trades were not transferable from one level of skill, such as industrial or residential construction to light industry construction or commercial construction.

Mr. Halliwell: We said we did not believe residential construction workers were necessarily transferable, without additional training, into the commercial institutional sector, for example.

Mr. K. G. Rose: But you are talking about pensions, are you not?

Mr. Lonsdale: He brought up the subject of trade interchanging though.

Talking about the pension programs, what is the reason for the reluctance so far with respect to making pensions more portable and making the health programs more transferable from job to job?

Mr. McCambly: I do not think it is necessarily a question of reluctance. You must be aware that pension plans and Health and Welfare plans have been established in the past couple of decades in the regions by local union jurisdiction, within each bargaining unit, and they really, at that time, did not give consideration to the fact that reciprocity and portability were necessary. That is now being given consideration of prime importance and I do not think that it is a major problem now at all. It is being taken care of. There are only isolated cases now where portability agreements are not in place.

• 2140

Mr. Lonsdale: Okay. On the question of federal support in terms of manpower training programs through the institutional systems, or whatever system you want to use in each province, you are talking about federal funds only being made available to those provinces that provide for a standardized training program that is acceptable throughout the country or in the

[*Traduction*]

uns et les autres ou, plus encore, prêts à accepter au sujet de la transférabilité des pensions et du remboursement des frais de transport et de séjour? J'aimerais entendre tout d'abord les représentants des syndicats, des travailleurs.

M. K. G. Rose: Je ne suis pas certain d'avoir bien saisi la question. Vous parlez des subventions de mobilité et des pensions?

M. Lonsdale: Oui, des deux.

M. K. G. Rose: Il y a deux choses distinctes à considérer.

M. Lonsdale: Oui, je sais.

M. K. G. Rose: Au sujet des pensions, de la santé et du bien-être social, de la réciprocité et de la transférabilité, nous avons adopté, à notre assemblée de Calgary, en juillet dernier, des résolutions encourageant tous les syndicats à réviser en priorité les ententes de transférabilité et de réciprocité de leur profession. La plupart des métiers l'ont fait. Plusieurs sont encore en cours, mais on y travaille. En second lieu, nous leur demandons de prévoir la mobilité temporaire interprofessionnelle, voire la possibilité d'un transfert permanent d'un métier à un autre. On s'en occupe avec beaucoup de diligence.

M. Lonsdale: Est-ce satisfaisant de votre côté? Vous avez dit tout à l'heure que certains métiers n'étaient pas transférables d'un niveau de qualification comme la construction industrielle ou résidentielle à la construction légère ou commerciale.

M. Halliwell: Nous avons dit que nous ne pensions pas que les travailleurs de la construction domiciliaire soient nécessairement transférables, sans autre formation, dans le secteur commercial ou des établissements, par exemple.

M. K. G. Rose: Mais ne parlons-nous pas des pensions?

M. Lonsdale: Il a remis sur le tapis la question de l'interchangeabilité des métiers.

A propos des régimes de pensions, quelle est la raison de la réticence, manifestée jusqu'ici, à faciliter le transfert des pensions et celui des plans de santé d'un emploi à un autre?

M. McCambly: Je ne vois pas qu'il s'agisse forcément de réticence. Vous devez savoir que les régimes de pension, de santé et de sécurité sociale ont été créés ces vingt dernières années dans les régions sous la responsabilité du syndicat local, dans chaque unité de négociation; à ce moment-là, on n'a pas pensé que la réciprocité et la transférabilité étaient nécessaires, alors qu'aujourd'hui on leur accorde une très grande importance. Et je ne crois pas que ce soit maintenant un grand problème. On s'en occupe. Il n'y a que quelques cas isolés où les accords de transférabilité font encore défaut.

M. Lonsdale: Très bien. A propos de l'aide fédérale aux programmes de formation de main-d'œuvre, aide qui passe par les organisations provinciales en place, vous dites que l'argent fédéral devrait aller aux seules provinces qui suivent des normes de formation reconnues dans tout le pays ou la majo-

[*Text*]

majority of the provinces. Is that my general understanding of what you are getting at?

Mr. McCambly: That is part of it.

Mr. Lonsdale: Does the Canadian Construction Association concur in that? Because this is a fairly major recommendation that you are making, particularly from the federal point of view, because we have got to be able to convince the provincial people, who have the legal jurisdiction in that regard, that this is a thing that should become the focus of the federal government's intent, to make sure that funds are only going to be provided for training programs that are going to be standardized across the country and that can be used in any province of the country—the licence or the ticket or whatever you want to call it.

Mr. Halliwell: We certainly think that the different standards in the different provinces are a definite barrier to mobility of the construction work force and we are a hundred per cent behind any program to standardize across the provinces.

Mr. Lonsdale: So you would both support any federal movement with respect to controlling funds to ensure that that kind of standardization takes place?

Mr. McCambly: Well, you said "any kind of federal movement". I think that I have tried to . . .

Mr. Lonsdale: Well, I should not say "any kind": I should say "the specific kind", as is required to get provincial agreement on these things.

Mr. McCambly: It would be our intention to talk to the provinces, the same as we are talking to the federal government; but we cannot lose sight of the fact that the provinces have that jurisdiction, that if somebody says to the provinces, "You have got to do it", then probably they will not do it for spite.

No, I should not say "for spite"; but really, we do not want to create a probelm like this. We just want to have everybody working the same way, working together, because it is in everyone's interest to do it.

Mr. Lonsdale: Have you found that there generally seems to be an acceptance by the provinces to do that?

Mr. McCambly: No.

Mr. Lonsdale: There has not been?

Mr. McCambly: No, but they all work in an isolated vacuum; but if they just try to co-operate and try to work together on this . . .

Mr. Lonsdale: Without getting into the constitutional thing, I am saying that is the same problem we find ourselves in. How long are we going to allow the provinces to continue to have their own training programs and their own licensing procedures, that are not applicable to any other part of the country, and continue to subsidize them to do that? I do not think that is in the interests of the Canadian people and certainly is not in the interests of the trades and the construction industry.

Mr. McCambly: We are not suggesting that any of the licensing provisions be taken away from the provinces.

[*Translation*]

rité des provinces. Voilà comment je comprends votre point de vue.

M. McCambly: C'en est une partie.

M. Lonsdale: Est-ce que l'Association canadienne de construction est d'accord avec ça? Car c'est une recommandation d'importance que vous faites, surtout du point de vue fédéral, parce que nous avons pu convaincre les responsables provinciaux, qui ont autorité juridique à cet égard, que c'est une chose qui devrait devenir la préoccupation première du gouvernement fédéral. Il faut en effet que l'argent aille uniquement aux programmes en voie de normalisation nationale et utilisables par n'importe quelle province, que le titre remis soit une licence, un permis ou autre.

M. Halliwell: Nous croyons que les différentes normes selon les différentes provinces constituent une barrière à la mobilité des travailleurs de la construction et nous sommes entièrement favorables à toute normalisation interprovinciale.

M. Lonsdale: Vous êtes donc en faveur de toute démarche fédérale de contrôle des fonds pour universaliser la normalisation?

M. McCambly: Vous dites: «toute démarche fédérale». Je crois que j'ai essayé de . . .

M. Lonsdale: Je ne devrais pas dire «toute» mais «une» démarche, celle qu'il faut pour arriver à une entente entre les provinces sur ce point.

M. McCambly: Nous comptons parler aux provinces, tout comme nous le faisons avec le gouvernement fédéral; mais nous ne devons pas perdre de vue que les provinces ont cette compétence, si bien que, si quelqu'un leur dit: «c'est à vous de le faire», elles ne le fassent pas avec dépit.

D'ailleurs, je ne dirais pas «avec dépit»; nous ne voulons pas créer de problème avec ça, mais plutôt que chacun travaille dans la même direction, ensemble, car c'est l'intérêt commun.

M. Lonsdale: Avez-vous trouvé un accueil favorable des provinces?

M. McCambly: Non.

M. Lonsdale: Ah bon . . .

M. McCambly: Non, mais toutes travaillent isolément, dans le vide; si seulement elles essayaient de collaborer . . .

M. Lonsdale: Sans entrer dans des considérations constitutionnelles, je dis que nous nous trouvons devant la même difficulté. Pendant combien de temps permettrons-nous aux provinces de continuer à avoir leurs propres programmes de formation et leurs propres règles d'octroi des permis, qui ne valent pas dans le reste du Canada, tout en continuant à les subventionner pour ça? Je ne crois pas que ce soit dans l'intérêt des Canadiens, ni dans celui des métiers et de l'industrie de la construction.

M. McCambly: Nous ne demandons pas que les provinces abandonnent leurs règles d'octroi des permis.

[*Texte*]

Mr. Lonsdale: Oh no, not the licensing provisions; just the federal funding that supports the training of those people, unless they have a training program that is standardized across the country so that when they come out of that training program or out of that institution, their licence, their permit, their ticket or whatever you want to call it is going to be acceptable in other regions of this country.

Mr. McCambly: Well, that is right; but it is not just a question of the federal funding. I think that many of the provinces have done an excellent job in the construction industry in developing training programs and working with the employers and unions—excellent; and that is part of the reason why it cannot be done in a unilateral fashion.

Take, for example, British Columbia, Alberta and Ontario: they have training programs and standards that are second to none, but they vary a little bit. I think that they are desirous of making them the same but they are going to have to sit down—*they* are going to have to sit down—to do it; and we are going to ask them to do it. But we feel that that ought to be a national priority, too, to standardize.

Mr. Lonsdale: Okay. I guess we are running close to time.

Regarding your discussions and suggestions with respect to income tax and allowing transportaton costs and living expenses to be nontaxable, no matter where the job is, I think that is going to have to be looked at a little bit closer because you may be opening up some doors to considerable abuse with respect to jobs where guys can travel only 40 or 50 miles to their jobs. Really, if you consider those to be expenses that are not taxable, what you are, in essence, doing is creating a special tax bracket for construction people.

Mr. McCambly: We did not say, "expenses to be nontaxable": we said, "allowances to be nontaxable." You have one really good safeguard, and that is the guy sitting at the other end of the table. The employers are quite reluctant to pay travelling . . .

• 2145

Mr. Lonsdale: I was going to come to him in a minute.

Mr. McCambly: . . . expenses that are not justifiable.

Mr. Lonsdale: Right. Right.

Mr. McCambly: So that is a pretty good safeguard to start with, and with that in the back of your mnd, then certainly we are . . .

Mr. Lonsdale: So that should balance out.

Mr. McCambly: . . . all for saying "reasonable".

Mr. Lonsdale: Yes, okay.

The only other point you both seem to be agreeing on is your reluctance to accept women in the construction industry.

Mr. McCambly: No way. We never said that.

Mr. Lonsdale: You cited some examples where you do not think it is going to work out, or it has not worked out in the past. I am just wondering, what is your reluctance there? How

[*Traduction*]

M. Lonsdale: Oh non, pas les règles d'octroi des permis, mais uniquement le financement fédéral de la formation donnée à ces gens, à moins que leur programme de formation soit normalisé à l'échelle nationale pour que, ayant terminé leur stage de formation ou quitté l'établissement qui la leur a donnée, leur licence, permis, ou autre titre soit reconnu par les autres régions.

M. McCambly: Oui, mais ce n'est pas qu'une question de financement fédéral. De nombreuses provinces ont fait un excellent travail dans l'industrie de la construction en créant des programmes de formation et en collaborant avec les employeurs et les syndicats. Voilà en partie pourquoi on ne peut le faire de façon unilatérale.

Prenons l'exemple de la Colombie-Britannique, de l'Alberta et de l'Ontario. Leurs programmes de formation sont excellents, mais ils peuvent varier un peu. Elles désirent offrir la même chose et, pour y arriver, il leur faut se rencontrer. Nous voulons les inciter à le faire. La normalisation est aussi une priorité nationale.

M. Lonsdale: Je vois que l'heure tourne.

Je reviens à vos discussions et propositions au sujet de l'impôt sur le revenu et de l'exemption d'impôt des frais de transport et de subsistance, où que se trouve le travail. Je crois qu'il faudra examiner cela de plus près car on pourrait ouvrir la porte à de grands abus dans le cas d'emplois à 40 ou 50 milles de son domicile. Si vous considériez que de telles dépenses, dans ce cas-ci, doivent être exemptes d'impôt, je crains que vous ne créiez un régime de faveur pour les travailleurs de la construction.

M. McCambly: Nous n'avons pas parlé de «dépenses» mais «d'allocations» qui seraient non imposables. Voilà une excellente protection, et c'est celui qui se trouve à l'autre bout de la table. Les employeurs sont très réticents à payer les frais . . .

M. Lonsdale: J'allais venir vers lui dans une minute.

M. McCambly: . . . de déplacement qui ne sont pas justifiables.

M. Lonsdale: Bien, bien.

M. McCambly: C'est donc une bonne protection pour commencer, et avec ça à l'esprit, certainement nous . . .

M. Lonsdale: Pour que ça s'équilibre.

M. McCambly: . . . tous disons «raisonnables».

M. Lonsdale: Bien.

Le seul autre point sur lequel vous semblez d'accord est votre réticence à accepter des femmes dans l'industrie de la construction.

M. McCambly: Pas du tout. Nous n'avons jamais dit ça.

M. Lonsdale: Vous avez donné des exemples où vous montrez que ça ne marchera pas ou que, dans le passé, ça n'a pas marché. Je me demande bien ce qui vous gêne tant, ici?

[*Text*]

can we solve the problem of getting more women involved in the construction industry?

Mr. McCambly: I do not think we have a clear-cut position on this. But let me say we have some women in some various trades in construction who do an excellent job and fit in very, very well. But it is primarily within the metropolitan area, where they go home every night and where they are on the job and they are just another tradesperson. But when you start talking about mega-projects or projects where there is isolation—camp jobs—that is a different situation. I will not get into all the problems that arise, but . . .

Mr. Lonsdale: What about the husband-and-wife combinations that would go into one of those projects, though? If you had more women involved in that industry, then the chances of both the husband and wife getting a job in that project should improve mobility for the male, and certainly on the other side would provide more opportunity for the female.

Mr. McCambly: The number of cases where you could have a husband-and-wife combination in a construction job is very few and far between. First of all, both would have to have some skills that are needed. But mainly, they would have to have the accommodation. The rule of thumb in the construction industry now is not to provide permanent accommodation for families or for couples. It is generally camps, if it is isolated. There are some very long-term jobs which will have family-type accommodation. But really it is not a very big factor.

Mr. Lonsdale: All right, one last point. I would like to pursue that, but unfortunately the bells are going to ring.

Mr. Hawkes has perhaps alarmed you about the Charter of Rights provision for mobility in Clause 6, whereby people might question the local employment hiring processes and the in-shop things. I want to say perhaps Jim should look at it a little closer, because my understanding of it is that would be provided much like the Human Rights Commission is in Canada, where if you felt you were being discriminated againt because you came from another part of Canada, that provision would allow you to question that fact. So I do not think it is a question of short-circuiting the local hiring practices, or the in-house groups you are talking about. It is just a question that there is going to be a mechanism for individuals who because they came from Newfoundland into Alberta to work, and could not find work, and if the reason why they could not find work was they were being discriminated against because they were Newfoundlanders, they would be allowed to go to court and protect their job security; not because we are going to take away the right for you to hire your local people.

I do not want you to be alarmed about that. That charter is going to work the same way as the Human Rights Commission has worked before: people who have legitimate grievances are going to have a mechanism to protect those rights. So I do not think you should be alarmed over that at this point, unless Jim has a little more. But I left this until the end, hoping the bells would ring and you would not get back at me. But I had to say that on the part of . . .

[*Translation*]

Comment donc résoudre le problème de l'entrée en plus grand nombre de femmes dans l'industrie de la construction?

M. McCambly: Je ne pense pas que, sur ce point, nous ayons une position tranchée. Mais il y a des femmes dans divers métiers de la construction qui font un très bon travail et sont très bien adaptées. Mais c'est surtout dans la région métropolitaine, où elles rentrent chez elles tous les soirs, où elles sont dans le métier, tout comme un confrère homme. Cependant, quand vous commencez à parler de super-chantiers ou de chantiers isolés, de postes dans des camps, c'est bien différent. Je ne vais pas parler de tous les problèmes que ça pose, mais . . .

M. Lonsdale: Que pensez-vous du tandem mari-femme dans ces chantiers? S'il y avait plus de femmes dans cette industrie, les chances que mari et femme aient chacun un travail augmenteraient la mobilité des hommes et, du même coup, dégageraient des emplois pour les femmes.

M. McCambly: Le nombre de cas où les deux conjoints pourraient être engagés l'un et l'autre dans la construction est minime. Tout d'abord, l'un et l'autre devraient avoir certaines des qualifications dont on a besoin; et surtout, il leur faudrait le logement. La règle, actuellement, dans l'industrie de la construction, est de ne pas offrir de logement permanent pour les familles ou pour les couples. Il s'agit généralement de camps si le chantier est isolé. Il existe bien quelques emplois de longue durée qui ont un logement genre familial, mais c'est un facteur très secondaire.

M. Lonsdale: Un dernier point. J'aimerais poursuivre, mais malheureusement la sonnerie va retentir d'un instant à l'autre.

M. Hawkes a peut-être attiré votre attention sur l'article 6 de la Charte des droits, afférant à la mobilité, qui pourrait donner lieu à une mise en question des procédés d'engagement du personnel local et de l'exclusivité syndicale. J'aimerais que Jim puisse y regarder de plus près. Si je comprends bien, tout comme pour la Commission des droits de l'homme au Canada, si on s'estime injustement traité parce que l'on vient d'une autre partie du Canada, la disposition de l'article 6 autorise à mettre ce fait en question. Il n'est donc pas question de court-circuiter les pratiques de l'engagement local ou les groupes maison dont vous parlez. En réalité, il y aura une disposition qui permettra à un migrant, de Terre-Neuve en Alberta, par exemple, à qui on refuse de donner du travail sous prétexte qu'il est Terre-Neuvien, d'aller devant les tribunaux pour protéger sa sécurité d'emploi. Il ne s'agit donc pas du tout de supprimer le droit d'engager des travailleurs locaux.

Je ne voudrais pas que vous vous inquiétez pour ça. La charte fonctionnera de la même façon qu'a fonctionné la Commission des droits de l'homme: quiconque se sent lésé pourra recourir à un mécanisme pour protéger ses droits. Donc, aucune crainte à avoir à ce point-ci; à moins que Jim ait quelque chose à ajouter . . . Je laisse là la question, souhaitant que la sonnerie se fasse entendre et que vous ne reveniez pas à la charge. J'avais à le dire de la part de . . .

[*Texte*]

Mr. K. G. Rose: I just want to say that in principle we certainly would support anything which would stop that kind of discrimination. But I also want to say about the closed-shop provision, with all the scorn that has been heaped upon it by people who do not know how it operates, I can assure you our figures show that the closed-shop provision has saved the federal and provincial governments millions of dollars in job placement in this country, which nobody gives us credit for.

I just wanted to leave that with you before the bells ring.

Mr. Lonsdale: I do not think these changes are not going to jeopardize those kinds of things.

Mr. K. G. Rose: I hope not.

Mr. Lonsdale: They are just going to provide a mechanism whereby persons from other parts of the country cannot be discriminated against because they come from some other part of the country; not because of any of the other things. You looked awfully alarmed, and I thought: this fellow is going to rush back and immediately start watching the constitutional committee hearings. I wanted to save you all that.

• 2150

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Mr. McCambly.

Mr. McCambly: I am not accustomed to working by bells, but in case it is going to ring, I would just like to suggest that if this committee has any influence on getting oil pricing settled and getting the problem settled so that we can get some projects on stream, and they do not all stack up at one time, it will be one of the best services you could provide for the construction industry. We are desperately in need of getting some of these projects going. If there is something that can be done that way, it is urgently important because on the one hand we often ask government to try to help to spread out the impact of high peaks and low valleys of construction, but in fact, what is happening now is that the valley is being perpetuated because of difficulties in resolving problems and getting these projects started.

Mr. K. G. Rose: Just in time. There is the bell.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): I just want to put on the record that I voted against the energy package . . .

Mr. McCambly: Sorry, the bell has gone.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): David, did you have a last question at all?

Mr. Orlikow: Well yes, if we have time. On these very large projects, for example, the hydro projects in northern Manitoba in the last ten years, or the energy projects, is the industry hiring or training apprentices on those jobs? We are told that you people restrict the number of apprentices on these large projects which take anywhere from two to five years.

It seems to me that there is an opportunity to train apprentices in the various trades which are required. I am wondering whether the companies doing the construction are training people, or whether they take the attitude that they want to get

[*Traduction*]

M. K. G. Rose: J'allais simplement dire qu'en principe, nous sommes favorables à toute mesure qui mettrait un terme à cette forme d'injustice. Au sujet de la disposition de l'exclusivité syndicale, avec tout le mépris qu'elle a reçue de détracteurs ignorants de son fonctionnement, je peux vous dire que, d'après nos chiffres, la disposition de l'exclusivité syndicale a fait économiser aux gouvernements fédéral et provinciaux des millions de dollars en placement de travailleurs au Canada, ce que l'on passe complètement sous silence.

Je tenais à vous le dire avant la fin de la séance.

M. Lonsdale: Je ne vois pas que ces changements mettent en danger ce genre de choses.

M. K. G. Rose: J'espère que non.

M. Lonsdale: On veut simplement offrir un moyen qui éviterait aux gens des autres régions du pays d'être mis à l'écart, parce qu'ils sont d'ailleurs, non pour une autre raison. Vous paraissez extrêmement inquiet et je pensais: cet homme, va, sans perdre un instant, courir assister aux audiences du Comité sur la constitution. Je voulais vous l'éviter.

Le vice-président (M. Hawkes): Monsieur McCambly.

M. McCambly: Je ne suis pas habitué à travailler dans la crainte d'être interrompu par une sonnerie, mais si ça sonne, je voudrais vous dire avant, que si le Comité peut avoir de l'influence sur la fixation des prix du pétrole et sur les accords qui s'imposent, de façon que nous puissions lancer quelques projets, et que les travaux n'aient pas lieu tous en même temps, ce serait le meilleur service que vous pourriez rendre à l'industrie de la construction. Il nous faut absolument ouvrir des chantiers. Si quelque chose peut être fait, c'est urgent, parce que nous demandons souvent au gouvernement d'essayer de nous aider à répartir les conséquences des hauts et des bas de la construction. En fait, nous sommes dans un creux qui n'en finit pas à cause des difficultés qui s'amoncellent, nous empêchant d'entreprendre des travaux.

M. K. G. Rose: Juste à l'heure. La sonnerie.

Le vice-président (M. Hawkes): Je voudrais simplement que l'on inscrive au procès-verbal que j'ai voté contre la mesure énergétique . . .

M. McCambly: Je regrette; la sonnerie a commencé.

Le vice-président (M. Hawkes): David, avez-vous une toute dernière question?

M. Orlikow: Oui, si nous en avons le temps. Dans ces grands chantiers, je pense aux travaux hydroélectriques du nord du Manitoba, ces dix dernières années, ou les travaux énergétiques, est-ce que l'industrie y engage ou forme des apprentis? On nous dit que vous restreignez le nombre des apprentis de ces grands chantiers, qui durent de deux à cinq ans.

J'ai l'impression qu'il y a possibilité de former des apprentis dans divers métiers nécessaires. Est-ce que les entreprises qui font la construction forment des gens ou alors est-ce qu'elles cherchent de la main-d'œuvre bon marché et ne veulent pas

[*Text*]

the job done as cheaply as possible and they do not want apprentices. It seems to me that the agency setting the project up could insist, as part of the project, the apprentices be trained.

Mr. McCambly: The practice on major projects has been that there have not been many apprentices. However, quite frankly, most every employer is anxious to have a journeyman and not an apprentice. They want a skilled person and only under certain circumstances are they anxious to have apprentices. That is generally, not large projects.

I think that school of thought is changing and that there is considerably more room to have apprentices and co-operation of apprentices on major projects. There is one problem with that, and that is that if an apprentice has a four-year program and goes on a major project, he probably will not get the rounded-out training that he would get if he were going around to different types of projects. But that is something that can be handled within the industry, and if an apprentice is indentured to the industry, he could be switched from one job to another; certainly we agree that there should be a fair share of apprentices on these projects.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Sorry we have to run. I want to thank you for coming.

Formally, with your permission and the Canadian Construction Association we will attach the briefs as part or our permanent record of proceedings. I take it that we have your willingness to answer further questions from our researchers, or any witnesses, as we get closer to writing our . . . .

Mr. McCambly: Sure.

Mr. K. G. Rose: Thank you for the opportunity of being here with you tonight. Sorry the bells rang.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): One last thing: Your projections were based on summer data, before October 28. They seem to be similar to the Canadian Construction Association in terms of the labour supply—demand kinds of things that you saw. I assume that was part of the federal budget. Do you revise them?

Mr. McCambly: Oh yes. They have not been revised since the budget.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Okay.

Mr. K. G. Rose: Usually we do that at the bargaining table.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Will you be doing that in January or February?

Mr. McCambly: No, we are hoping to work with it.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): You are hoping you will not have to. Thank you.

Meeting adjourned.

[*Translation*]

d'apprentis? Il me semble que l'organisme qui lance la construction devrait inclure, comme partie de son projet, l'obligation de former des apprentis.

M. McCambly: Dans les grands chantiers, jusqu'à présent, il n'y a jamais eu beaucoup d'apprentis. Et, pour dire le vrai, presque tous les employeurs veulent avoir un journalier qualifié, non un apprenti. Ce n'est qu'exceptionnellement qu'ils tiendront à avoir un apprenti, et encore pas dans de grands chantiers.

Je crois que les mentalités évoluent et on est beaucoup plus prêt aujourd'hui à recevoir des apprentis et à établir une collaboration avec eux dans les grands chantiers. Une difficulté subsiste. Si un apprenti, dont la formation s'étend, par exemple, sur quatre ans, reste dans le même grand chantier, son apprentissage sera moins complet que s'il était passé par plusieurs chantiers différents. Mais l'industrie peut y remédier, et si l'apprenti est lié par contrat à l'industrie, on pourrait lui donner successivement des postes différents. Il devrait y avoir certainement un bon nombre d'apprentis dans ces chantiers.

Le vice-président (M. Hawkes): Veuillez m'excuser, mais il nous faut conclure. Je vous remercie d'être venu.

Avec votre autorisation et celle de l'Association canadienne de construction, nous joindrons les mémoires comme pièces de notre procès-verbal officiel. Je ne doute pas que vous vous prêterez à d'autres questions éventuelles de nos recherchistes, ou à d'autres témoignages, à mesure que nous rédigerons notre . . .

M. McCambly: Bien entendu.

M. K. G. Rose: Merci de nous avoir permis d'être là ce soir. Dommage qu'il ait fallu s'arrêter à la sonnerie.

Le vice-président (M. Hawkes): Une dernière chose: Vos projections étaient basées sur des données de l'été, avant le 28 octobre. Elles paraissent similaires à celles de l'Association canadienne de construction en ce qui concerne l'offre et la demande de main-d'œuvre. Je suppose que c'était une partie du budget fédéral. Les révisez-vous?

M. McCambly: Oh oui. Elles ne l'ont pas été depuis le budget.

Le vice-président (M. Hawkes): Très bien.

M. K. G. Rose: Habituellement, nous le faisons à la table de négociations.

Le vice-président (M. Hawkes: Le ferez-vous en janvier ou février?

M. McCambly: Non. Nous espérons les utiliser telles quelles.

Le vice-président (M. Hawkes): Vous espérez que vous n'aurez pas à le faire. Bien. Merci.

La séance est levée.

APPENDIX "EMPL-13"

CANADIAN CONSTRUCTION ASSOCIATION BRIEF TO THE PARLIAMENTARY TASK FORCE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE 1980's SUBMITTED DECEMBER 1, 1980

Introduction

The Canadian Construction Association welcomes this opportunity to present the Association's views on construction industry employment opportunities for the 1980's. The Canadian Construction Association has a continuing interest in monitoring employment prospects in the construction industry and in examining ways and means to ensure that an adequately sized work force is available to meet those employment needs.

The membership of the Canadian Construction Association totals some 25,000 firms encompassing all aspects of the construction process. Included in its membership are general contractors, industrial and pipeline contractors, special trade contractors, manufacturers and suppliers of construction materials and equipment and businesses engaged in providing allied and professional services to the construction industry.

In this brief, CCA addresses its attention to two basic topics, one being a description of construction and its labour market, and the other being topics implicit in the terms of reference of the Parliamentary Task Force on Employment Opportunities for the 1980's. With regard to the terms of reference of the Parliamentary Task Force, we have focused on five topics which seem relevant:

1. economic development requirements
2. the construction employment situation and outlook
3. general and specific labour market considerations
4. effective use of the Canadian work force
5. considerations of training, immigration and other supply mechanisms.

Construction and Its Labour Market

According to the planned spending reported to Statistics Canada, the total value of new and repair construction in 1980 is nearly $46 billion. Of this amount, 29 per cent of the total was related to residential work. A further 25 per cent of that total was related to light industrial-commercial-institutional building work. The remaining 46 per cent of the total was represented by engineering work which could be further classified into industrial and pipeline construction work and road-building and heavy construction work.

APPENDICE «EMPL-13»

MÉMOIRE PRÉSENTÉ PAR L'ASSOCIATION CANADIENNE DE LA CONSTRUCTION AU GROUPE DE TRAVAIL PARLEMENTAIRE SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80 LE 1er DÉCEMBRE 1980

Introduction

L'Association canadienne de la construction (ACC) est heureuse de l'occasion qui lui est donnée d'exposer ses vues sur les perspectives d'emploi dans l'industrie de la construction, pour les années 80. Elle s'est toujours intéressée de près à cette question et cherche continuellement à trouver des moyens propres à assurer qu'il y aura suffisamment de travailleurs pour répondre aux besoins.

L'Association se compose de représentants de quelque 25,000 entreprises, œuvrant dans tous les domaines de la construction. Mentionnons au nombre de ses membres, des entrepreneurs généraux, des entrepreneurs industriels, des entrepreneurs de construction de pipe-line, des entrepreneurs spécialisés (corps de métiers), des fabricants et fournisseurs de matériaux et d'équipement de construction et des hommes d'affaires, offrant des services professionnels et connexes à l'industrie de la construction.

L'ACC s'efforcera d'abord de décrire dans son mémoire, l'industrie de la construction et son marché du travail et, en deuxième lieu, d'examiner divers sujets liés directement au mandat du groupe de travail parlementaire sur les perspectives d'emploi pour les années 80. Nous avons, à cet effet, choisi cinq sujets qui nous semblent pertinents.

1. besoins du développement économique
2. emploi et possibilités d'emploi dans la construction
3. considérations générales et particulières sur le marché du travail
4. utilisation rationnelle de la main-d'œuvre canadienne
5. considérations sur la formation, l'immigration et d'autres mécanismes d'offre.

Description de l'industrie de la construction et de son marché du travail

Selon le bilan prévu des dépenses présenté à Statistique Canada, la valeur totale des travaux de construction et de réparation en 1980 est d'à peu près $46 milliards. Cette somme se répartit ainsi: 29 p. 100 pour des travaux de construction résidentielle, 25 p. 100 pour des petits travaux de construction industrielle, commerciale et publique et 46 p. 100 pour des travaux de génie, c'est-à-dire la construction industrielle et la construction de pipe-lines et la construction routière et les gros travaux de construction.

The construction industry as defined by Statistics Canada represents those firms who perform construction work on a contract basis. The construction industry is not the producer of the $46 billion total program and there are significant variations between the share of expenditures represented by contract construction and the type of work. In residential work, only about 43-44 per cent of total expenditures are accounted for by the construction industry. Significant output levels for residential work originate with real estate developers and with own account householders work.

The light industrial-commercial-institutional sector of the industry accounts for 80 per cent of the relevant construction expenditures. There is some output originating on own account and from real estate developers.

In the highway, road and street work, of total expenditures some 62 per cent reflects work done by the construction industry with most of the balance reflecting own account construction by provincial and municipal government.

In heavy engineering, the construction industry accounts for 37 per cent of the expenditures with about an equal proportion being represented by own account construction. In addition, there is a significant account of what is termed non-construction work, this being essentially contract drilling and related services for gas and oil mining.

Employment in the construction industry of 1980 is estimated at 618,000 persons. There are particular characteristics of the construction industry which shape the nature of employment in construction. The first of these fundamental characteristics is that the product of construction is a custom product, constructed to fulfill a specific purpose. As a result of the custom nature of the product of construction, the combinations of labour skills, materials and equipment vary by specific construction project.

Construction is produced in variable locations. Most employees in the construction industry do not drive the same route to the same work location and experience prolonged employment with the same employer. Most employees in construction go to where the work is and become members of a team assembled for a specific construction project.

As a result of these basic characteristics which determine the trade skill composition of different types of construction, and institutional factors, the construction industry labour market is divided into four groups. Ranked on the basis of their relative importance to total employment in construction, these four groups are as follows:

1. light industrial-commercial-institutional building work;
2. residential building work;
3. industrial and pipeline contracting; and
4. road building and heavy construction.

The light industrial-commercial-institutional building sector of the construction industry is estimated to account for 45 per cent of the man-years of employment in the construction industry. Of the work performed in this sector, some 30 per cent represents output by general contractors and some 70 per cent represents output by special trade contractors. The distri-

L'industrie de la construction, telle qu'elle est définie par Statistique Canada, regroupe les entreprises qui effectuent des travaux de construction à forfait. Ce n'est pas à elle seule que revient la réalisation du programme de $46 milliards et il existe des variations importantes dans la répartition des dépenses attribuables à la construction à forfait et aux divers types de travaux. Dans le secteur de la construction résidentielle, l'industrie de la construction n'intervient que pour 43 ou 44 p. 100 des dépenses totales. Une partie importante des travaux sont entrepris par des sociétés immobilières et par des propriétaires de maison.

Les petits travaux de construction industrielle, commerciale et publique représentent 80 p. 100 des dépenses de construction dans ce secteur. Certaines dépenses sont également engagées par des propriétaires et par des sociétés immobilières.

Dans le secteur de la construction routière, les dépenses de l'industrie de la construction s'élèvent à 62 p. 100 de la dépense totale et les autorités provinciales et municipales, pour la plupart des autres dépenses.

Dans le secteur des gros travaux de génie, l'industrie de la construction comptent pour 37 p. 100 des dépenses, et un montant à peu près égal est investi par des propriétaires. En outre, il y a une fraction importante de ce qu'on appelle des travaux non liés à la construction: travaux de forage effectués à forfait et services liés à l'exploitation gazière et pétrolière.

On estime à 618 000, le nombre de travailleurs de la construction, en 1980. L'industrie de la construction présente des caractéristiques particulières qui déterminent la nature de l'emploi. D'abord, les travaux de construction sont faits sur commande, c'est-à-dire qu'ils servent une fin précise. Par conséquent, la main-d'œuvre, les matériaux et l'équipement requis varient selon le projet de construction.

Les travaux de construction sont effectués à divers endroits. La plupart des employés de l'industrie de la construction ne travaillent pas toujours sur le même chantier, ni d'ailleurs longtemps, pour le même employeur. Ils doivent se rendre là où il y a du travail et faire partie d'une équipe formé pour un projet précis de construction.

Sur la foi des facteurs institutionnels et des caractéristiques de base qui déterminent les qualifications requises pour divers types de travaux de construction, la main-d'œuvre de l'industrie de la construction se divise en quatre groupes qui, suivant leur importance par rapport au nombre total de travailleurs de la construction, se répartissent ainsi:

1. petits travaux de construction industrielle, commerciale et publique;
2. travaux de construction résidentielle;
3. contrats industriels et construction de pipe-lines;
4. construction routière et gros travaux.

On estime que les petits travaux de construction industrielle, commerciale et publique représentent 45 p. 100 des années-personnes employées dans l'industrie de la construction. Les entrepreneurs généraux exécutent 30 p. 100 des travaux, et les entrepreneurs spécialisés, 70 p. 100 et emploient respectivement 25 et 75 p. 100 de la main-d'œuvre. Environ 40 p. 100 de

bution of employment as between general contractors and special trade contractors is similar, with about 25 per cent of the employment representing requirements by general contractors and 75 per cent of the employment in this sector representing the requirements of special trade contractors. Of the trade contracting work in the light industrial-commercial-institutional building sector, about 40 per cent of the employment is equally accounted for by mechanical and electrical work. A further 30 per cent of employment is represented equally by exterior close-in and interior and finishing work. Some 20 per cent of the employment is represented equally by structural and related work and mechanical specialty work. The remaining 10 per cent of employment is equally divided between site work and miscellaneous trade work. Salaried type occupations represent about 35 per cent of employment in the light industrial-commercial-institutional building sector and 65 per cent of the employment is represented by hourly paid occupations. Within the salaried classification, there is a significant proportion of working owners and partners, especially among trade contracting type businesses.

la main-d'œuvre de ce secteur se compose d'employés affectés à des travaux mécaniques et électriques. En outre, 30 p. 100 des employés s'occupent, dans une proportion égale, de la charpente extérieure et de l'intérieur et de la finition. Quelque 20 p. 100 des employés s'occupent de la charpente et de travaux connexes et effectuent des travaux mécaniques spéciaux. L'autre 10 p. 100 se divise également entre des travaux sur le chantier et divers travaux de métier. Environ 35 p. 100 des employés touchent un salaire fixe et 65 p. 100 sont rémunérés à l'heure. Parmi les salariés, on compte de nombreux propriétaires et partenaires, plus spécialement lorsqu'il s'agit de travaux à forfait.

The residential sector accounts for an estimated 23 per cent of total man-years of employment in the construction industry. In this sector the output is approximately equally divided between general contractors and special trade contractors. However, the distribution of employment is quite different. With respect to employment, about 25 per cent represents general contractor requirements and 75 per cent represents trade contractor requirements. Of the trade contracting work for residential, about 25 per cent is represented by interior and finishing work. About 45 per cent of the trade contracting work is equally divided between structural work, exterior close-in work and plumbing and heating work. A further 20 per cent of the trade work is equally divided between site and electrical work. The balance of about 10 per cent represents miscellaneous trade work.

Le secteur résidentiel représente environ 23 p. 100 du total des années-personnes, dans l'industrie de la construction. Les travaux se divisent à peu près également entre les entrepreneurs généraux et les entrepreneurs spécialisés, mais la répartition de l'emploi est assez différente, soit environ 25 p. 100 pour des entrepreneurs généraux et 75 p. 100 pour des entrepreneurs spécialisés. Pour les métiers spécialisés, la répartition est la suivante: 25 p. 100, travaux intérieurs et de finition; 45 p. 100 travaux de structure, charpente extérieure, plomberie et chauffage; 20 p. 100, travaux sur le chantier et électricité et 10 p. 100, travaux divers.

While the general descriptions of trade work would appear similar as between residential building and the light industrial-commercial-institutional building sectors, in fact the specific skills embodied in each of the broadly described trade categories can be quite different. Some examples will illustrate this. While exterior close-in work is of about equal importance in the residential and the light industrial-commercial-institutional building sectors, the specifics are different. In the residential sector, roof shingling is the trade involved whereas in the case of the light industrial-commercial-institutional building sector, the trade skill relates to sheet metal and built-up roofing.

Bien que la description générale des métiers semble à peu près la même pour le secteur de la construction résidentielle et pour les petits travaux de construction industrielle, commerciale et publique, les qualifications requises peuvent être assez différentes. Certains exemples permettront d'illustrer cet énoncé. Même si la charpente extérieure a, à peu près, la même importance dans le secteur résidentiel et dans celui des petits travaux de construction industrielle commerciale et publique les caractéristiques sont différentes. Dans le secteur résidentiel, la main-d'œuvre spécialisée doit s'occuper de recouvrement de bardeaux et, dans les petits travaux de construction industrielle, commerciale et publique, de recouvrement de métal en feuille et de toits multicouches.

For structural and related work, in the residential sector the trade skill is rough and framing carpentry, whereas in the light industrial-commercial-institutional building sector the trade skill would encompass such things as pile driving, form work, steel reinforcing and structural steel erection. The key point is that trade skills in the light industrial-commercial-institutional building sector and residential building sector are not substitutes.

Pour ce qui est des travaux de charpente et des travaux connexes, il s'agit, dans le secteur résidentiel, de menuiserie et, dans le secteur des petits travaux de construction industrielle, commerciale et publique, de pilotage, de cloisonnage, d'armature d'acier et de pose d'acier de charpente. Le principal point à noter, c'est que les métiers ne peuvent se substituer l'un à l'autre dans ces deux secteurs.

Output in industrial and pipeline contracting tends to be performed about 75% by what is known as the prime contractor and 25 per cent by special trade contractors. The distribution of employment as between the prime contractor and the

Les travaux dans le secteur industriel et de la construction de pipe-lines tendent à être réalisés, dans 75 p. 100 des cas, par des entrepreneurs principaux et, dans 25 p. 100 des cas, par des entrepreneurs spécialisés. La distribution de l'emploi entre

trade contractor is of the same ratio. Among the trades required in this sector, they include pipefitters, welders, electrical, boiler makers, iron workers, millwrights, insulator and carpenters. As it relates to trade skills, both the industrial and pipeline contracting sectors employ a skills mix quite different than in the light industrial-commercial-institutional building and residential building markets.

Another characteristic of the labour market as it relates to industrial contracting, is that among salaried occupations in this sector, there is a high proportion of professional-technical personnel. This stems from the nature of the work to be performed and the development within the contracting organizations of the engineering, design and related work as part of their organization. This in-house engineering extends as far as proprietary process development which is an important ingredient for firms engaged in such work. Of the engineering and design work, while relatively small in terms of numbers of persons employed, a substantial proportion must be in progress before on site employment commences.

Currently professional-technical personnel represents a higher skills occupation category in the construction industry in which there are difficulties in obtaining adequate personnel. Delays at this phase of the project simply will be reflected in delays in getting people employed on the job site. It is a critical situation in the context of the current situation in Canada. A further characteristic is that the types of personnel required are in world-wide demand and it is not possible to view the Canadian labour market for such skills in isolation.

The remaining construction labour market is represented by the employment needs of the road building and heavy construction sector. In this sector, the output is largely performed by general contractors engaged in such work. There is little by way of specific data on skills composition of this employment but obviously these would encompass excavating and grading type work, heavy equipment operators and skills in the structural and related work areas.

We have focused on these details of the construction labour market primarily to indicate that the construction labour market is complex, made up of a wide variety of skills to be employed in a variety of different types of construction work at variable locations. As a result, a basic criterion for efficient functioning of the construction labour market is flexibility. It further indicates that a focus on total construction industry employment is not a useful criterion for policy.

Economic Development Requirements

In its terms of reference the Parliamentary Task Force has been asked to examine and report on shortages in skilled trade and higher skilled occupations in Canada with regard to economic development requirements in the 1980's. Our view of employment requirements for the construction industry are closely related to our views about the economic development requirements for Canada in the 1980's.

While the exact make-up of Canada's economic development requirements of the 1980's is uncertain, the CCA strong-

les deux est à peu près la même. Mentionnons parmi les ouvriers requis dans ce secteur, des tuyauteurs, des soudeurs, des électriciens, des monteurs de chaudières, des travailleurs de l'acier, des mécaniciens d'entretien d'établissement, des installateurs de matériel d'isolation et d'insonorisation et des charpentiers. Pour ce qui est des métiers spécialisés, les secteurs industriels et de la construction de pipe-lines ont recours à des ouvriers dont les compétences sont différentes de celle du secteur des petits travaux de construction industrielle, commerciale et publique.

Une autre caractéristique du marché du travail du secteur de la construction industrielle tient à ce qu'on compte parmi les ouvrier, un grand nombre d'employés professionnels et techniques. Cette particularité est attribuable à la nature du travail et au fait que les contractants réalisent au sein même de leur organisation les travaux de génie et de conception et d'autres travaux connexes. Ces travaux internes de génie englobent même le développement immobilier, ce qui est un élément important pour les sociétés de ce genre. Les travaux de génie et de conception, même s'ils font relativement appel à peu d'employés, doivent être assez avancés, avant que ne débutent les travaux sur le chantier.

A l'heure actuelle, les employés professionnels et techniques représentent, dans l'industrie de la construction une catégorie d'occupation plus spécialisée où il est difficile de recruter un personnel suffisant. Tout retard à cette étape d'un projet différera d'autant l'embauchage d'ouvriers sur le chantier. C'est une situation délicate, dans la conjoncture actuelle au Canada. Par ailleurs, ce type d'employés est en demande à l'échelle mondiale et il est impossible d'étudier séparément le marché du travail canadien.

Les autres ouvriers du marché de la construction doivent répondre au besoin du secteur de la construction routière et des gros travaux de construction. Les travaux sont généralement confiés à des entrepreneurs généraux. Il existe peu de données précises sur le genre de travailleurs requis dans ce secteur, mais il va sans dire qu'il s'agit de travaux d'excavation et de terrassement, de conduite d'équipement lourd, de travaux de charpente et d'autres travaux connexes.

Nous n'avons insisté sur ces détails que pour bien illustrer la complexité du marché du travail de la construction qui fait appel à un grand nombre de corps de métiers pour divers travaux exécutés sur divers chantiers. Aussi, le critère de base du bon fonctionnement de ce marché est-il la souplesse, et le plein emploi n'est pas un critère utile à l'élaboration d'une politique dans l'industrie de la construction.

Développement économique

Dans le cadre de son mandat, le groupe de travail parlementaire a été chargé de faire des études et des rapports sur les pénuries de main-d'œuvre spécialisée dans certains métiers et professions au Canada, compte tenu des besoins du développement économique des années 80. A notre avis, les besoins de l'emploi dans l'industrie de la construction sont plus étroitement reliés aux besoins du développement économique des années 80.

Bien que les besoins du développement économique au Canada, dans les années 80, ne soient pas bien connus, l'ACC

ly believes that regardless of the industrial detail, that a critical requirement is that business investment rise as a share of the gross national product. Growth of the Canadian economy and the improved real living standards that have accrued as a result of that growth, have depended upon high and growing levels of investment in Canada. In the past, an important element to the high and growing levels of investment was represented by housing and social capital needs. However, population patterns for Canada indicate that housing and social capital will not contribute to investment growth during the 1980's as has been the case in the past.

Investment related to social capital has been declining as a share of the gross national product since the late 1960's and housing investment now also appears to be declining as a share of the gross national product. To sustain our general economic growth, these relative declines in housing and social capital will have to be offset by relative gains in business investment. Thus, business investment must rise as a share of the gross national product during the 1980's. This seems to be a practical expectation. We have sufficient energy resources to enable Canada to become self-sufficient in all energy forms and this clearly is going to be the initial driving force for business investment. Multiplier effects will transmit to the industrial-commercial building market growth of a complementary nature which means that this sector also should grow as a share of the gross national product. This is the framework which underlies the CCA assessment of employment prospects in the construction industry.

Employment Opportunity in Construction

There are two aspects to assessing employment opportunities in the construction industry during the 1980's. One of these is to identify the employment opportunities themselves and the other is to identify where much employment opportunities may be high relative to what the industry might expect to achieve by way of general labour force growth. In cases where employment opportunities are rising more rapidly than either the growth of the labour force or employment opportunities generally, this is a signal of pressures of labour market demand relative to supply. The reverse case also applies in that where construction employment opportunities are growing less than general opportunities, this would be an indication of minimal labour market adjustment problems.

The construction business is a highly volatile business and the volatility increases as one examines the industry in more detail. With respect to the separate and distinct labour markets that prevail in the construction industry, a prime characteristic of these markets is a high degree of instability. As a consequence, just knowing where you are at a point in time in relation to normal is a difficult question. A focus on the short term is a poor indicator of medium to long term employment opportunities.

Construction industry employment for 1980 is estimated at 618,000 persons which is 22,000 persons less than the average level of employment during 1979. This is based upon the labour force survey by the Statistics Canada. That observation in conjunction with the implication from the labour force survey that the measured rate of unemployment in the construction industry in 1980 will average 14% could lead the

est fermement convaincue que, peu importe les détails industriels, les investissements des entreprises doivent représenter un pourcentage plus important du produit national brut. La croissance de l'économie canadienne et le niveau de vie amélioré qui en est résulté, sont attribuables à des investissements importants et accrus au Canada. Par le passé, les besoins en logement et en capital social ont représenté un élément important des investissements élevés et accrus au Canada. Toutefois, les courbes démographiques pour le Canada indiquent que le logement et le capital social ne contribueront pas dans les années 80 à la croissance des investissements, comme cela a été le cas par le passé.

Les investissements sur le chapitre du capital social occupent une place de moins en moins importante dans le produit national brut depuis les années 60, et les investissements dans le logement semblent maintenant suivre la même courbe. Pour maintenir notre croissance économique générale, il nous faudra compenser ces baisses par des investissements accrus dans le secteur commercial. Les investissements commerciaux doivent donc occuper une partie plus importante du produit national brut, dans les années 80. Il semble que ce soit là un souhait pratiquement réalisable. Les ressources énergétiques dont dispose le Canada devraient le rendre autosuffisant sur tous les plans et c'est ce qui incitera les entreprises à investir. Les effets multiplicateurs assureront au marché de la construction industrielle et commerciale une croissance complémentaire qui devrait en faire un facteur important du produit national brut. C'est dans ce cadre que s'inscrit l'évaluation de l'ACC des perspectives d'emploi dans l'industrie de la construction.

Perspectives d'emploi dans la construction

L'évaluation des perspectives d'emploi dans l'industrie de la construction pour les années 80 comporte deux volets. Le premier consiste à déterminer les perspectives d'emploi et le deuxième, la courbe de ces perspectives par rapport au taux de croissance de la main-d'œuvre prévu par l'industrie. Si les possibilités d'emploi dans les domaines spécialisés augmentent à un rythme plus rapide que la population active ou les perspectives d'emploi en général, la demande surpassera alors l'offre. Le contraire vaudrait également si les perspectives d'emploi dans la construction augmentaient à un rythme moins rapide que les perspectives générales d'emploi et il y aurait alors des problèmes de rajustement du marché du travail.

L'industrie de la construction est très volatile et on ne s'en apperçoit véritablement que lorsqu'on l'étudie en détail. Pour ce qui a trait aux différents marchés de travail distincts qui forment le secteur de la construction, leur caractéristique essentielle est certainement d'être fort instable. Par conséquent, faire le point à un moment donné par rapport à la normale peut s'avérer une opération difficile. On ne peut se baser sur les possibilités d'emploi à court terme pour préjuger de ce qu'elles seront à moyen et à long terme.

L'industrie de la construction employait en 1980 quelque 618,000 personnes, soit 22,000 personnes de moins que la moyenne en 1979. Ces chiffres ont été calculés par Statistiques Canada (enquête sur la main-d'œuvre active). Cela étant et, compte tenu des données fournies par l'enquête sur la main-d'œuvre qui tend à indiquer que le taux de chômage dans l'industrie de la construction sera en 1980 de 14 p. 100; le

Task Force to believe that in terms of the issue of shortages, construction is not high on the scale of concerns. That would be a misleading conclusion.

What has to be addressed are the employment opportunities in each of the labour markets making up total construction employment. As a basis for evaluating demand pressures on supply, it is worthy to note that expected labour force growth in Canada is estimated about 1.7% a year during the 1980's.

For the light industrial-commercial-institutional building sector, employment growth during 1978-1979 was significantly greater than general employment growth and the growth of the labour force. This pattern also applies to 1980. Thus over the three years ending 1980, there was an indication of employment growth in excess of labour force growth and by implication a decline in the rate of unemployment in this Sector of the construction labour market. Some weakness in employment in the light industrial-commercial-institutional building sector is anticipated during 1981-82 which would be in response to the weakening of the general rate of growth for the economy during 1979-80. This sector therefore is expected to experience rising unemployment rates during 1981-82. It is expected that energy investment projects will produce improved growth in this sector beginning about 1983 and essentially from that year through the balance of the decade, employment growth in the light industrial-commercial-institutional building sector is expected to be significantly above the general average. What this means is that an increasing share of total employment would originate with this sector and that an increasing share of new entrants to the labour force would have to have skills appropriate to the needs of this sector of construction.

A very much different pattern is anticipated for the second largest employment market in construction, that being residential work. In this construction labour market, employment has been declining and by implication the unemployment rate relevant to this labour market has been rising. On a short term basis, this pattern is expected to be reversed with strong employment growth anticipated for this market during 1981-82.

It is important to note however that this would not be representative of the medium to long term during which employment related to residential work is expected to decline which means that employment in this area would represent a reduced share of general employment in Canada and represent a diminishing opportunity for new entrants to the construction labour force.

In the case of industrial contracting, employment growth in this sector of the construction labour market has been very strong during 1978-80 and thus an increasing proportion of the construction employment has originated from this sector. It also means that a sharply rising proportion of general employment growth and direction of new entrants to the labour force have originated within this sector of the construction industry. The employment prospects for this sector are expected to pause slightly in 1981 although employment growth will still be significantly higher than general employment growth in Canada. Accelerated growth in employment for industrial and

groupe de travail pourrait être amené à conclure que la question des pénuries, dans le secteur de la construction, n'est pas une priorité. Ce serait une conclusion, au demeurant, erronée.

Il faut étudier chacun des sous-secteurs qui, ensemble, regroupent toute la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. Pour évaluer les pressions de la demande sur l'offre, il est intéressant de noter que la croissance de la force de travail prévue au Canada pour les années 80 sera, d'après les prévisions de 1.7 p. 100 par année.

Dans le secteur de la construction commerciale et industrielle légère, la croissance de l'emploi au cours de 1978-1979 a été beaucoup plus importante que la croissance générale de l'emploi et aussi que l'accroissement de la population active. Cette tendance vaut aussi pour 1980. En conséquence, pour les 3 années se terminant en 1980, la tendance à été que l'accroissement de l'emploi a dépassé la croissance de la population active et, par voie de conséquence, cela a entrainé une diminution du taux de chômage dans ce secteur de l'industrie. On s'attend cependant à certains fléchissements de l'emploi dans ce secteur au cours de 1980-1982 à la suite du ralentissement de la croissance de l'économie au cours de 1979-80. On s'attend donc à ce que ce secteur connaisse un taux de chômage plus élevé au cours de 1980-1982. Il est probable aussi que les projets d'investissement énergétiques amélioreront la croissance de ce secteur vers 1983, et jusqu'à la fin de la décennie, la croissance de l'emploi dans ce secteur sera donc bien au-dessus de la moyenne générale. Cela veut dire qu'une partie de plus en plus importante de l'emploi général proviendrait de ce secteur, et aussi qu'il y aura de plus en plus de nouveaux éléments de la population active qui devront avoir les qualifications professionnelles requises dans ce secteur.

On prévoit une évolution très différente pour le deuxième sous-secteur en importance, de l'industrie de la construction, c'est-à-dire la construction résidentielle. L'emploi, dans ce secteur de l'industrie de la construction, a diminué et, par conséquent, le taux de chômage a augmenté. A court terme, on assistera à un renversement de cette situation, car on s'attend à une forte croissance de l'emploi dans ce domaine en 1981-1982.

Il est important de noter, toutefois, qu'on ne peut pas extrapoler cette tendance pour le moyen et le long terme, car le nombre d'emplois dans ce secteur va certainement diminuer ce qui veut dire que ce secteur regroupera moins d'emplois par rapport à la main d'œuvre globale au Canada, et représentera une diminution des perspectives de travail pour les nouveaux venus dans l'industrie de la construction.

En ce qui concerne le secteur de la sous-traitance industrielle, la croissance de l'emploi a été forte de 1978 et 1980, donc une part de plus en plus importante de l'emploi dans le secteur de la construction vient de ce secteur. Cela veut dire aussi qu'en étudiant l'accroissement de l'emploi et les secteurs où se dirigent les nouveaux venus sur le marché du travail, on note que, pour la plupart, on les trouve dans ce secteur de la construction. Les perspectives d'emploi seront un peu moins bonnes en 1981, même si la croissance de l'emploi sera beaucoup plus élevée que la croissance globale de l'emploi au Canada. La croissance accélérée de l'emploi dans la sous-trai-

pipeline contracting is expected to develop again in 1982 and be sustained through the balance of the 1980's. Thus, this sector of construction also will have to increase its share of the total Canadian labour force. It is important to recall the uniqueness of this sector in that there is substantial employment growth for professional-technical personnel ahead of on-site employment growth. As a consequence, the strong growth anticipated for 1982 and beyond already is occurring in the professional-technical occupation requirements of this sector of the construction industry.

tance industrielle et pour les pipe-lines reprendra de nouveau en 1982 et continuera sur sa lancée jusqu'à la fin des années 80. En conséquence, ce secteur de la construction mobilisera une part de plus en plus importante de la main-d'oeuvre canadienne. Il est important de rappeler le caractère unique de ce secteur, en ce sens qu'il y a de plus en plus de perspectives d'emplois pour les catégories professionnelles et techniques. En conséquence, la forte croissance anticipée à compter de 1982, existe déjà pour ces catégories dans ce secteur de la construction.

Coming off several years of strong growth in employment, those engaged in the industrial contracting sector of the construction industry are uniform in the belief that available manpower resources in the professional-technical occupations are fully taxed. Furthermore, the view is widely held that unless there were a quick and practical resolution to labour market tightness in the area of professional-technical manpower, the progress of general investment would be slowed measurably.

Après avoir connu plusieurs années de forte croissance de l'emploi, ceux qui travaillent dans la sous-traitance industrielle sont unanimes pour reconnaître que les catégories professionnelles et techniques sont pleinement utilisées. De plus, beaucoup croient qu'à moins de trouver rapidement une solution au resserrement du marché du travail pour ces catégories, les investissements risquent d'être beaucoup moins importants.

With respect to the employment requirements in the road building and heavy construction sector of the industry, employment growth has generally been below average during 1978-80 implying a lesser share of total employment originating in this sector and increasing levels of unemployment. Growth in this sector is not expected to be strong in relative terms during the 1980's and generally is expected to account for a smaller than now existing share of not only total construction employment but total employment generally. This outlook is not so much based upon the CCA regards as the fundamental needs for such work, which we regard as equally complementary to what is going on in the light industrial-commercial-institutional building and industrial contracting sectors, but reflects constraints with respect to the funding of such construction work.

En ce qui a trait aux besoins dans le secteur de la voirie et dans la construction lourde, la croissance de l'emploi a généralement été en-dessous de la moyenne de 1978 à 1980, ce qui veut dire qu'une partie moins importante de la main-d'œuvre totale provient de ce secteur et que le chômage y est de plus en plus important. On ne s'attend pas à ce que la croissance dans ce secteur soit relativement forte au cours des années 80 et ne constituera qu'une fraction de l'emploi, inférieure à celle qui existe à l'heure actuelle, non seulement par rapport à l'ensemble de l'emploi dans le secteur de la construction, mais également par rapport à l'emploi total. Cette perspective n'est pas tellement basée sur l'évaluation des besoins que l'Association estime être des besoins fondamentaux pour ce type de travail pour nous ces besoins sont complémentaire à ceux qui existent dans le secteur de la construction industrielle commerciale légère et dans le secteur de la sous-traitance industrielle, mais reflète les contraintes imposées par le financement de tels travaux de construction.

This review of the employment prospects in the construction industry for the 1980's indicates that there will be growing employment opportunities more than proportionate to the growth of the general labour force in some sectors of the construction industry. It has been noted that in the professional-technical occupational area, the existing labour force appears fully taxed and this could potentially become typical of the general labour market in construction in allied sectors of the industry. In relation to Canada's economic development requirements, such a generalized problem has to be resolved.

L'examen des perspectives d'emploi dans l'industrie de la construction, pour les années 80, montre que l'augmentation du nombre d'occasions d'emplois sera suppérieure à celle de la croissance de la population active en général, dans certains secteurs de l'industrie de la construction. On a remarqué que dans le secteur des catégories professionnelles et techniques, la main-d'œuvre actuelle est utilisée au maximum, ce qui pourrait bien devenir la tendance dans les secteurs connexes de l'industrie de la construction. Il faut trouver la solution à ce problème en prenant en considération les besoins de développement économique du Canada.

The remaining aspect of these employment opportunities within the construction industry during the 1980's is that these employment opportunities are not likely to be distributed evenly between the provinces of Canada. This is particularly the case for industrial and pipeline contracting where the origin of such work is such that a very much above average proportion of the employment growth would be restricted to the gas and oil producing provinces.

On peut finalement dire des perspectives d'emplois dans le secteur de la construction au cours des années 80 que, probablement, elles ne seront pas également réparties entre les provinces. Cela est surtout vrai pour la sous-traitance industrielle et la construction de pipe-lines ou c'est surtout les provinces productrices de gaz et de prétole qui verront leur marché augmenter.

Meeting Employment Requirements

It seems to the Canadian Construction Association that there are only three fundamental ways to meet labour market requirements in the construction industry:

1. making more effective use of the total construction work force than currently;
2. training people for the skills that will be in demand; and
3. relying upon immigration.

With respect to the more effective use of the current construction work force, there are some issues that need to be addressed. The first issue is that the construction industry is perceived as typically having very high rates of unemployment. Currently, the labour force survey of Statistics Canada measures the unemployment rate for the construction industry at about 14 per cent. By the standard of most other industries, this would appear to be extraordinarily high. We have stressed that the construction labour market is composed of a number of distinct sectors and as a consequence this measured average unemployment rate has limited significance.

There is a need to recognize basic factors which underlie the high measured rate of unemployment in the construction industry and that is a substantial seasonal pattern. For the construction industry in total, in a typical year, construction employment expands by 50 per cent between February and September. As a consequence of this strong seasonal pattern, even during years of high levels of construction activity, the measured rate of unemployment for the construction industry has never been less than 9 per cent. Essentially, the seasonal characteristics of construction are such that a measured unemployment rate of 9 per cent is equivalent to full employment in the construction industry. In this context, the measured unemployment rate estimated at 14 per cent for 1980 is higher than what the industry would like to see but not significantly out of line with the general unemployment rate once account is taken of seasonal impacts. This is the general situation and it is fairly obvious that the unemployment rate for those who have some attachment to the residential market would be much above the average and for those tradesmen and other higher skilled occupations having attachment to the light industrial-commercial-institutional building sector and the industrial contracting sector, the unemployment rate would have to be surmised as being below the industry average.

There are persistent and very much above average measured unemployment rates in the construction industry for some regions of the country. Essentially, these are not significantly different than the generalized pattern whereby the measured unemployment rate for the construction industry tends always to be much above average in Quebec and the Atlantic provinces. At the same time, the measured unemployment rate in the construction industry for other regions of the country is at or very much below average indicating effective full employment or even over full employment. For this reason, an important vehicle to achieve more effective use of the construction labour force would be mobility programs which would be more effective than those now in place. There has been a task force report on this subject to the Minister of Employment and

Comment faire face aux besoins de main-d'œuvre

L'Association canadienne de la construction est d'avis qu'il y a seulement trois possibilités:

1. Utiliser plus efficacement, qu'à l'heure actuelle, la main-d'œuvre de la construction;
2. Assurer la formation et la qualification professionnelle des nouvelles recrues venues, et
3. Faire appel à l'immigration.

En ce qui concerne la première possibilité, certaines questions se posent. La première, c'est que l'industrie de la construction est reconnue pour son taux de chômage élevé. A l'heure actuelle, l'enquête sur la main-d'œuvre active faite par Statistique Canada sur le taux de chômage pour l'industrie de la construction montre qu'il se situe approximativement à 14 p. 100. Par rapport à la plupart des autres secteurs de l'activité économique, on peut en effet penser que c'est beaucoup. Nous avons répété que le marché du travail dans le secteur de la construction est composé d'un nombre de sous-secteurs distincts et, par conséquent, le taux de chômage moyen, n'est qu'un indice fragmentaire.

Il faut déterminer les principaux facteurs responsables des taux élevés de chômage dans l'industrie de la construction, c'est-à-dire les facteurs qui déterminent un travail très saisonnier. Ainsi, l'emploi pour une année donnée, augmente de 50 p. 100 entre février et septembre. A cause de cette forte fluctuation saisonnière, même au cours des années de forte activité, le taux de chômage dans l'industrie de la construction n'a jamais été inférieur à 9 p. 100. En somme, les fluctuations saisonnières dans la construction font qu'un taux de chômage de 9 p. 100. équivaut au plein emploi. Dans cet ordre d'idées, le taux de chômage estimatif, de 14 p. 100 pour 1980, est plus élevé que l'industrie voulait mais pas tellement exagéré par rapport au taux de chômage global, si on le corrige des variations saisonnières. Voilà la situation dans son ensemble et il est évident que le taux de chômage, dans la construction résidentielle, dépassera de loin la moyenne, et que les corps de métier et les ouvriers spécialisés travaillant dans le secteur de la construction commerciale et industrielle légère ainsi que dans le secteur de la sous-traitance industrielle connaîtront des taux de chômage qu'il faudra considérer inférieur à la moyenne nationale.

Dans certaines régions du pays, l'industrie de la construction connaît depuis longtemps des taux de chômage plus élevés que la moyenne. Au fond ces taux de chômage ne s'écartent pas beaucoup de la moyenne, car le taux de chômage dans l'industrie de la construction a généralement tendance a toujours être supérieur à la moyenne au Québec et dans les provinces atlantiques. En revanche, le taux de chômage dans d'autres régions est très inférieur à la moyenne, phénomène qui dénote le plein emploi voire la pénurie de main-d'œuvre. Pour cette raison, si on veut utiliser plus efficacement la main d'œuvre, on devrait disposer de programmes mobiles plus efficaces que ceux qui existent à l'heure actuelle. Il existe à ce sujet un rapport qui a été présenté par un groupe de travail au ministère de l'emploi et de l'immigration. L'Association est d'avis

Immigration. The CCA believes that many of the recommendations of that industry task force should be implemented. The CCA comments on the task force report on mobility are included as an appendix to this Brief.

The CCA is concerned with the small but growing trend towards provincial barriers to mobility as this would not be conducive to the efficient use of the construction work force.

There is a concern by the Canadian Construction Association that the unemployment insurance program acts in such a way as to inhibit not only mobility but year-round employment of those possessing construction trades skills. While the initial intent of the unemployment insurance program was to provide income support for a reasonable period of job search, it is the view of the CCA that the benefit period as it has actually evolved far exceeds what is reasonable for job search. We do not understand how people should be entitled to remain on unemployment insurance for a long period of time in some areas while there is a shortage of trade skills in other areas of the country.

The construction industry has traditionally been less attractive to female members of Canada's work force than other less rugged and mobile industries. Certainly in more recent years, women are beginning to recognize that construction does hold opportunities for rewarding and interesting careers. It is our view that more promotion of the career potential in construction should be directed toward this substantial supply. We do however hold serious reservations about the possibility of the Federal Government attempting to force this issue through establishment of quotas and compliance programs. We suggest that education and promotion is a far more viable alternative.

With regard to training in relation to construction employment opportunities, there are two aspects to this issue. The first aspect relates to what are now critical problems with respect to staffing professional-technical occupations. The training for adequate performance of such occupations is not of a short term nature but generally involves a time frame of about ten years. For that area of construction industry labour requirements, the question of training must address itself to the requirements at the beginning of the 1990's. It was at the beginning of the 1970's that we should have been addressing current day problems, but at that time tax reform and government policy generally were biased towards discouraging careers in the industrial contracting market. If there is a problem today, we are partly living with the results of misjudgments of ten years ago.

For trade skills, much of this is carried out in the construction industry by way of apprenticeship programs. The numbers in the training stream are related to the number journeymen fully employed and this training is closely related to short term employment prospects which usually is not appropriate to medium to long term requirements.

The Canadian Construction Association has held the view for many years that a flexible immigration program is essen-

que la plupart des recommendations qu'on y trouve devraient être mises en vigueur. Les vues exprimées par l'Association sur la mobilité qui est étudiée dans le rapport, sont incluses en appendice au présent mémoire.

L'Association s'inquiète de la tendance, peu significative à l'heure actuelle, mais qui s'affirme de plus en plus, des provinces à ériger des obstacles à la mobilité de la main d'œuvre, ce qui empêche d'utiliser aussi efficacement qu'il le faudrait les ressources humaines dans le secteur de la construction.

L'Association canadienne de la construction s'inquiète du fait que le programme d'assurance-chômage tend à entraver non seulement la mobilité mais aussi le travail, à l'année longue, de ceux qui possèdent pourtant les qualifications professionnelles voulues. Bien que à l'origine, le programme d'assurance-chômage ait été conçu pour aider financièrement, pendant une période de temps raisonnable, les personnes à la recherche d'un emploi; l'Association croit que, à l'heure actuelle, cette période dépasse de loin le temps qu'il faut pour trouver un travail. Ainsi, nous ne comprenons pas comment il se fait que, dans certaines régions qui connaissent des pénuries d'ouvriers qualifiés, l'on permette à des prestataires de toucher aussi longtemps l'assurance chômage.

L'industrie de la construction a toujours attiré moins les travailleurs, que d'autres secteurs de l'activité économique moins pénibles et moins mobiles. Certes, au cours des dernières années, les femmes ont commencé à se rendre compte que le secteur de la construction offrait des possibilités de carrières intéressantes et rémunératrices. Nous pensons qu'il faudrait faire valoir le potentiel de carrières dans l'industrie de la construction auprès de cette partie importante de la main-d'œuvre. Nous avons toutefois de sérieuses réserves quant au fait que le gouvernement fédéral pourrait essayer de prendre les devants en fixant des quotas et en élaborant des programmes d'activités. Pour nous, la meilleure façon de procéder est encore d'informer et de promouvoir.

En ce qui concerne la formation, dans le cadre des perspectives d'emplois, nous pensons qu'elle comporte deux aspects. Le premier a trait au problème, maintenant critique, de la dotation des postes techniques et professionnels. La formation dans ce domaine ne se fait pas à court terme mais, en règle générale, elle porte sur quelque dix ans. L'évaluation de la main-d'œuvre dans ce secteur, or la question de l'encadrement doivent être fonction des besoins estimatifs pour les années 90. C'est au début des années 70 qu'on aurait dû étudier les problèmes que nous connaissons à l'heure actuelle, mais à l'époque la réforme de la fiscalité et la politique gouvernementale tendaient à décourager ceux qui voulaient faire carrière dans ce secteur de l'activité économique. Si aujourd'hui on fait face à des problèmes, c'est en partie à cause d'une mauvaise appréciation des faits, il y a dix ans.

Pour ce qui concerne les qualifications professionnelles, ces dernières sont données par les programmes d'apprentissage en vigueur dans l'industrie. Le nombre d'apprentis est fonction du nombre de compagnons et cette formation est liée de près aux perspectives d'emploi à court terme qui, d'habitude, ne réflètent imparfaitement les besoins professionnelles à moyen et à long terme.

L'Association canadienne de la construction défend depuis longtemps l'idée qu'un programme d'immigration souple est

tial to adequate labour supply for the construction industry. The historical record suggests that additions to the construction work force have come more by way of immigration than by way of apprenticeship programs. We have long held for flexible immigration policies. This has not been the direction in which policy has moved and rather than flexibility, there appears to be more and more red tape. Immigration regulations relating to professional-technical personnel and tradesmen needs review and needs a strong bias towards assisting the industry to get on with its jobs.

October 29, 1980

The Honourable Lloyd Axworthy
Minister of Canada Employment
and Immigration
Ottawa, Ontario
K1A 0J9

Re: Report of the Sector Task Force on Mobility in the Construction Industry.

Dean Mr. Minister:

The Candian Construction Associaton has carefully reviewed the findings and recommendations of this Task Force. While we can agree with many of the observations expressed in the report, we believe it is imperative that you be made aware of certain serious deficiencies.

In order that our concerns are presented in a concise manner, we have prepared the attached submission. We urge you to give careful consideration to our concerns when action is initiated to implement any or all of the Task Force recommendations.

If we can further clarify our position, or if you feel that a discussion of the points raised would be helpful, please feel free to contact our office.

Yours truly,

R. E. Nuth
President

October 29, 1980

REPORT BY THE SECTOR TASK FORCE ON MOBILITY IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY

The Canadian construction Association has completed an in-depth analysis of the findings and recommendations of this particular task force. Certainly the report reflects an understanding by the task force of the general problems encountered within this industry. There are as well, a number of recommendations which we believe if adopted would go far toward improving the mobility of Canada's construction work force. We must however draw your attantion to a few areas where we believe the task force either minimized the importance of certain restrictive practices or misled the thrust of the submissions made by varous groups.

It is clear the task force was not hampered by a misunderstanding of its mandate. The report itself cites the following:

essentiel pour disposer au Canada d'une main-œuvre suffisante. Les faits montrent que la main-d'œuvre a augmenté surtout à l'immigration plutôt qu'aux programmes d'apprentissage. Depuis longtemps nous défendons l'adoption de politiques d'immigration souples. Toutefois, les pouvoirs publics ne se sont pas engagés dans cette voie et il semble qu'à cette souplesse on ait préféré multiplier les formalités administratives. Les règlements d'immigration régissant les besoins des catégories professionnelles et techniques ainsi que les corps de métier ont besoin d'être repensés et il faut qu'ils soient conçus pour aider l'industrie.

Le 2 octobre 1980

L'honorable Lloyd Axworthy
Ministre de l'Emploi et de l'Immigration du Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J9

Objet: Rapport du Groupe d'étude sur la mobilité des travailleurs de la construction

Monsieur le Ministre,

L'Association canadienne de la construction a étudié attentivement les conclusions et les recommandations du rapport du Groupe d'étude. Tout en étant d'accord avec un bon nombre des observations formulées dans le rapport, nous croyons de notre devoir de vous signaler certaines lacunes graves.

Nous avons rédigé le mémoire ci-joint afin de vous faire part de nos préoccupations dont nous vous prions de tenir compte lorsque seront appliquées les recommandations du Groupe d'étude.

Nous nous tenons à votre disposition pour discuter de notre mémoire ou pour préciser davantage notre position.

Nous vous prions d'agréer, monsieur le ministre, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président,
R. E. Nuth

Le 29 octobre 1980

RAPPORT DU GROUPE D'ÉTUDE SUR LA MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION

L'Association canadienne de la construction vient de terminer une analyse complète des conclusions et recommandations contenues dans le rapport du Groupe d'étude. Le rapport montre clairement que les membres du Groupe d'étude comprennent bien les problèmes généraux de l'industrie de la construction. Nous soulignons également que l'adoption de certaines recommandations pourrait augmenter la mobilité des travailleurs canadiens de la construction. Nous devons cependant attirer votre attention sur certains domaines où nous croyons que le Groupe d'étude n'a pas attaché suffisamment d'importance à des pratiques restrictives ou qu'il n'a pas compris l'intention des mémoires présentés par les divers groupes.

Il est clair que le Groupe d'étude a bien compris son mandat. On peut lire dans le rapport:

"The Task Force mandate was to examine the barriers that most critically impede the movement of workers and to make recommendations to government and industry on ways of encouraging construction workers to accept work in areas of high labour demand"

Industry Practices

Appendix "A" to the report outlines the terms of reference which are extremely broad and which include under item 2(*a*) the following:

"Existing recruitement practices and their impact on the geographic and occupational mobility of workers (hiring halls, dissemination of information from area to area, CEIC information, programs, immigration).

While our Association has other legitimate concerns we will address the matter of industry practices first.

We find the only mention of union hiring halls in this report on page 30. While their existence is acknowledge, comment is limited to a single paragraph. We submit that in this instance the task force certainly missed the entire thrust of the sumbissions and arguments.

Union hiring halls in the construction industry are in themselves a substantial barrier to mobility of work force. The impact of these institutions on the control of manpower in every trade is not to be minimize.

The fact that hiring halls exist largely as a result of recognition in collective agreements, is not in itself sufficient reason to pass them off as inconsequential to an examination of this mobility problem. The system of manpower supply through a union operated facility exists in the unionized sector, simply because to date, no more practical method of meeting the manpower demands of a complex and highly seasonal industry has been found.

The jurisdiction of construction union hiring halls is almost exclusively limited to the jurisdiction accorded the union local. It is the function of the hiring hall to supply tradesmen to the industry in their sphere of operation. In order to accomplish this task, a list of available union members is compiled and as employment is achieved by those at the top of the list, those members becoming unemployed are added at the bottom of the list. The only exception to this rule results from arrangements which permit employers to "name hire" from the list. While the system itself may well be less than perfect, we submit that on the larger scene the hiring hall creates a severe barrier to mobility.

For example, union hiring halls in a given location may well be unable to supply the demands of the industry due to a significant surge in construction activity. When this happens workers from other parts of Canada are often authorized to work in the area on a "travel card" basis. The prospect of employment even for a limited time lures the workers to the new location often thousands of miles away. It is often the workers intention to ultimately secure permanent employment

«Le Groupe était chargé d'étudier les obstacles les plus graves à la mobilité des travailleurs et de présenter au gouvernement et à l'industrie des recommandations sur les moyens à adopter pour inciter les travailleurs de la construction à accepter des emplois dans les régions où la demande est forte»

Pratiques de l'industrie

L'annexe «A» du rapport décrit le mandat très large, comportant notamment à l'article 2 *a*):

«Les pratiques actuelles de recrutement et leur incidence sur la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs (bureaux de placement, diffusion des renseignements entre les régions, de l'information de la C.E.I.C., des programmes et de l'immigration).

Bien que notre Association s'intéresse à juste titre à d'autres questions, nous nous penchons d'abord sur les pratiques de l'industrie.

La seule mention du rapport des bureaux de placement syndical se trouve à la page 30. Le Groupe d'étude reconnaît l'existence de ces bureaux de placement mais il en traite dans un seul paragraphe. Nous croyons que dans ce cas précis, le Groupe d'étude a complètement manqué l'intention des mémoires présentés et des discussions tenues à ce sujet.

Les bureaux de placement syndical dans l'industrie de la construction sont en soit un obstacle de taille à la mobilité des travailleurs. Il ne faut pas sous-estimer l'effet de ces bureaux sur le contrôle de la main-d'œuvre dans tous les métiers.

Le seul fait que l'existence des bureaux de placement syndical soit imputable largement à leur reconnaissance dans les conventions collectives ne justifie pas leur oubli dans une étude des problèmes de mobilité. Ce réseau de placement syndical existe dans les secteurs d'emploi syndiqués pour la simple raison que, jusqu'à maintenant, personne n'a trouvé de moyen plus pratique de répondre aux demandes de main-d'œuvre dans un secteur complexe et aux fortes fluctuations saisonnières.

A toutes fins pratiques, les champs d'application des bureaux de placement syndical sont limités par celui du syndicat local. Le bureau de placement doit fournir à l'industrie les ouvriers spécialisés. A cette fin, on dresse une liste des syndiqués disponibles. A mesure que les syndiqués dont le nom figure au haut de la liste se trouvent un emploi, on ajoute, au bas de la même liste, le nom des syndiqués récemment mis à pied. La seule dérogation permise consiste pour certains employeurs, à demander un travailleur en particulier dont le nom figure sur la liste. Bien que le système soit loin d'être parfait, nous croyons qu'à une grande échelle, les bureaux de placement syndical posent un obstacle de taille à la mobilité des travailleurs.

Par exemple, les bureaux de placement syndical d'une ville peuvent se trouver incapables de répondre à la demande des employeurs à cause d'une grande activité dans le domaine de la construction. Dans ces situations, les ouvriers des autres régions du Canada ont souvent l'autorisation de travailler dans la région s'ils possèdent une carte de transfert syndical. La possibilité d'un emploi même pour un temps limité attire les travailleurs sur des chantiers qui sont souvent situés à des

through the union local. He often finds however that upon completion of the original sort term job, his travel card expires and he is unable to gain recognition by the union local. His only alternative is to return home, often only marginally better off or perhaps even worse off than if he had never left.

In these instances, the union hiring hall has become a barrier to his efforts to migrate to a more rewarding construction market. Certanly workers in such situations become reluctant to move their family and belongings to areas of higher activity. In certain instances we submit this more permanent move should be the industry's long term goal.

It has been our experience that union hiring halls can in fact limit mobility of tradesmen even within a province, or region, let alone across the nation. There have been many instances of one union local refusing to supply available workers to a sister local within the same province, simply because of internal conflict between the leaders of locals involved. Similarly, union locals have been reluctant to even advise their members of employment opportunities elsewhere.

Similarly, unions in this industry have been known to maintain a dual system of hiring lists. Under this arrangement workers register for work within the specified perimiter of a large city and are placed on an "in-city only list". Their fellow workers may elect to be placed on an "out of city list" in order to secure more lucrative conditions on a major project for example. In such cases there is not even mobility between the two lists within the union local. Unemployment workers on one list can allegedly draw unemployment insurance benefits while there is a demand for their skills within the jurisdiction of their own local.

It is worth noting as well, that under the exclusive hiring hall system, it may be impractical for workers to register with the union local whose office may be hundreds of miles away. An example of this is the fact the Alberta Construction Unions generally claim jurisdiction over the Northwest Territories. Similarly, unions in British Columbia maintain authority in the Yukon Territories. It is a barrier for Northern residents who may wish to take a job in unionized construction elsewhere in the Territories, to be expected to travel to Edmonton or Vancouver to gain recognition and placement through the hiring hall system.

We believe as well, that skilled tradesmen who might otherwise travel from one province of Canada to another to answer a demand for workers by a non-union contractor, are inhibited by the hiring hall system. Fear that employment in the non-union sector will result in their later inability to successfully return to the local union, has kept many skilled tradesmen from accepting the call to become mobile.

milliers de milles. Les travailleurs ont souvent l'intention de se trouver un emploi permanent par l'entremise du syndicat local. Cependant, trop souvent, ils découvrent qu'à la fin de leur emploi à court terme, leur carte de transfert syndical n'est plus valide et ils ne réussissent pas à se faire reconnaître du syndicat local. Ils n'ont plus qu'à retourner chez eux, et leur situation souvent légèrement améliorée, mais certaines fois, elle est malheureusement plus mauvaise que s'ils n'avaient jamais quitté leur région.

Dans ces cas, le bureau de placement syndical devient un empêchement pour le travailleur de suivre les marchés les plus payants de la construction. On comprend pourquoi le travailleur placé dans cette situation hésite à déménager sa famille et ses biens dans les régions de grande activité. Dans certains cas, nous croyons que ces déplacements permanents devraient être le but à long terme de l'industrie de la construction.

Notre expérience nous montre que les bureaux de placement syndical peuvent, de fait, limiter la mobilité des ouvriers à l'intérieur même d'une région, d'une province, à plus forte raison du pays. Il est souvent arrivé qu'un syndicat local refuse de prêter des travailleurs en chômage à un autre syndicat local affilié de la même province, simplement à cause de conflits internes entre les chefs syndicaux. De même, des syndicats locaux hésitent à communiquer à leurs membres les possibilités d'emplois à l'extérieur.

De plus, on sait que les syndicats de l'industrie de la construction ont un système double de liste d'emploi. Dans ce système, les ouvriers s'inscrivent à une «liste de travail à l'intérieur de la ville» et sont assurés de ne pas dépasser certaines limites d'une grande ville. Leurs collègues peuvent choisir d'être placés sur une «liste de travail à l'extérieur de la ville» afin par exemple, de pouvoir se trouver des emplois plus rémunérateurs sur un grand projet. Dans ces cas, il n'y a même pas de mobilité entre les deux listes du syndicat local. Les travailleurs en chômage dont le nom figure sur une liste peuvent retirer des prestations d'assurance-chômage, même si il existe une demande pour leur compétence à l'intérieur du champ d'application de leur syndicat local.

Il faut également souligner qu'en vertu du monopole des bureaux de placement syndical, les travailleurs peuvent avoir des difficultés à s'inscrire au syndicat local dont le siège social peut être situé à des centaines de milles. On peut donner comme exemple le fait que les syndicats de la construction de l'Alberta fait valoir de façon général leur mainmise sur les Territoires du Nord-Ouest et les syndicats de la Colombie-Britannique, sur le territoire du Yukon. Cette situation pose un obstacle aux habitants de ces territoires qui pourraient vouloir s'embaucher dans un chantier de construction syndiqué à l'extérieur des territoires; en effet, ils devraient se rendre à Edmonton ou à Vancouver pour obtenir leur reconnaissance syndicale et trouver un emploi par l'entremise du bureau de placement syndical.

Nous croyons également que le système des bureaux de placement syndical gênent les ouvriers spécialisés qui pourraient se déplacer d'une province à une autre pour répondre à la demande de main-d'œuvre des entrepreneurs non syndiqués. De nombreux ouvriers spécialisés ont refusé de devenir mobiles, de crainte que leur embauchage dans un secteur non

No doubt our members across Canada can supply details of other union hiring hall practices which inhibit the mobility of skilled workers. We believe however that we have demonstrated our claim, that the problem should have been addressed by the task force. We urge you Sir, to consider this mobility barrier when implementing measures recommended in the report.

The Quebec Construction Industry Labour Relations Act

The Canadian Construction Association stands firmly against the institution of preferential policies at any level in Canada. This extends not only to the free movement of workers, but of goods and capital as well.

We note that the task force has however, devoted two full pages to the inhibiting effects of the Quebec Act, as opposed to the single paragraph examining hiring hall practices as stated earlier. We cannot help but feel that an unnecessary emphasis has been placed on the Quebec situation in comparison to other equally or even more serious practices.

In the Province of Quebec the regulations attempt to ensure that qualified and career-minded individuals are available to the industry. This in itself is a desirable goal. The regulations provide for issuing of special classifications certificates which permit mobility throughout Quebec while engaged with the same employer. This does in our opinion, somewhat ease the mobility barriers perceived by many people. Additionally, workers deemed to be regular employees of the contractor living outside Quebec, do not appear to be restricted from working inside Quebec borders.

Certainly we would prefer that all Canadians engaged in the construction industry should be granted unlimited mobility in every province. We find that in other provinces, Newfoundland in particular, preference policies of an even wider scope have been enacted in recent months.

The Canadian Construction Association supports the recommendation for an ongoing examination of the Quebec Labour Relations Act, Regulation #5. We believe however, that the main thrust of the Federal Government, to whom the task force has reported, must be to address the problems associated with mobility barriers existing in every province.

General comments

We believe the task force has placed the entire responsibility for ensuring mobility in Canada's construction work force with two authorities. The Employers and the Governments at various levels seem to be designated in the report as the only groups with the competence or concern to remedy the problems of a seriouisly immobile work force.

syndiqué les empêche par la suite de revenir à leur syndicat local.

Il ne fait pas de doute que les membres de notre association nationale connaissent d'autres pratiques des bureaux de placement syndical qui nuisent à la mobilité des ouvriers spécialisés. Nous croyons cependant avor justifié notre point; en effet, le Groupe d'étude aurait dû se pencher sur le problème. Nous vous invitons fortement à tenir compte de cet obstacle à la mobilité des travailleurs dans l'application des recommandations du rapport.

La Loi sur les relations de travail dans le secteur de la construction au Québec

L'Association canadienne de la construction s'élève contre l'institution de politiques préférentielles au Canada. Cette prise de position touche non seulement la liberté de circulation des travailleurs, mais également l'échange des biens et capitaux.

Nous remarquons cependant que le Groupe d'étude a consacré deux pages complètes aux effets de la loi québécoise alors qu'il n'a consacré qu'un seul paragraphe aux pratiques des bureaux de placement syndical. Nous ne pouvons que penser que les membres du Groupe d'étude se sont trop attachés à la situation québécoise par rapport à d'autres pratiques qui sont tout autant ou même plus graves.

Au Québec, on cherche par le règlement à faire en sorte que les ouvriers compétents et ambitieux soient à la disposition de l'industrie. C'est en soit un but souhaitable. Le règlement prévoit la remise de certificats spéciaux de classification qui permettent à un ouvrier de se déplacer dans la province tout en demeurant à l'emploi du même employeur. Nous croyons que cette façon de procéder lève quelque peu les obstacles à la mobilité que perçoivent de nombreux ouvriers. De plus, les ouvriers qui sont considérés comme étant des employés réguliers d'un entrepreneur résidant à l'extérieur du Québec ne semblent pas être empêchés de travailler à l'intérieur de cette province.

De toute évidence, nous préférerions que tous les ouvriers canadiens de l'industrie de la construction puissent se déplacer à volonté dans toutes les provinces. Nous savons que dans d'autres provinces, notamment Terre-Neuve, des politiques préférentielles d'une portée encore plus grande ont été adoptées récemment.

L'Association canadienne de la construction est d'accord avec la recommandation portant sur l'examen du règlement n° 5 de la Loi sur les relations de travail du Québec. Nous croyons toutefois que le gouvernement fédéral, à qui a été présenté le rapport du Groupe d'étude, doit faire face aux problèmes découlant des obstacles à la mobilité des travailleurs qui existent dans toutes les provinces.

Observations générales

Nous pensons que le groupe d'étude estime que la question de la mobilité des travailleurs de la construction au Canada relève entièrement de deux groupes particuliers. Les employeurs et les différents paliers de gouvernement semblent être, d'après le rapport, les deux seuls groupes capables de résoudre les problèmes que pose le manque de mobilité de la main-d'œuvre.

All recommendations of the task force are centered on improvement of regulations both federally and provincially, increased tax incentives, mobility grants, apprenticeship programs etc., on the one hand and general improvement of benefits and financial rewards by employers on the other. While these recommendations are important and worthy of examination and in some cases implementation, the report fails to address the responsibility that must ultimately rest with the tradesman and his union.

We find virtually no comment in the report on recommendations relative to the responsibility of the unemployed work force to relocate to areas of greater opportunity. We find as well, that in general the Union's responsibility is limited to a role of cooperation. For example, the recommendations speak in terms of cooperating with government or employer initiatives, and only passing attention has been paid to the need for worker or union initiatives in those areas where the responsibility for action is exclusively theirs.

We submit Sir, that while the task force report does provide at least an overview of the problem of mobility of construction workers in this vast multi-jurisdictional country, it misses some of the prime barriers, it set out to examine. In our view it is the responsibility of the Federal Government who commissioned the task force in 1978 to give serious consideration to those issues which the report fails to address.

Toutes les recommandations du Groupe d'étude visent, d'une part, à l'amélioration des règlements fédéraux et provinciaux, à l'augmentation des encouragements fiscaux, aux subventions de déplacement, aux programmes d'apprentissage et, d'autre part, à l'amélioration des prestations et des salaires, mesures touchant les employeurs. Bien que ces recommandations soient importantes et qu'elles méritent examen et dans certain cas, application, le rapport évite de traiter des problèmes dont sont responsables en définitive les ouvriers et les syndicats.

Nous ne trouvons dans le rapport aucune recommandation réelle sur la responsabilité des ouvriers en chômage d'aller s'établir dans une région où les possibilités d'emploi sont meilleures. Nous pensons également qu'en général, le rapport limite la responsabilité du syndicat à un rôle de collaboration avec le gouvernement ou les employeurs et ne prêtent qu'une attention passagère à la nécessité pour le travailleur et son syndicat de faire preuve d'initiative dans les domaines où la responsabilité de l'action leur incombe.

Nous sommes d'avis que le rapport achoppe sur certaines des questions primordiales tout en donnant, à tout le moins, un aperçu du problème de la mobilité des ouvriers de la construction au Canada, où les paliers de gouvernement sont nombreux. Nous pensons qu'il revient au gouvernement fédéral, qui a demandé la tenue de l'étude en 1978, de se pencher attentivement sur les questions qui ne sont pas abordées dans le rapport.

APPENDIX "EMPL-14"

Presentation on behalf of the
Canadian Executive Board
of the
Building and Construction Trades Department
to the
Parliamentary Task Force on Employment
Opportunities for the 80's

December, 1980
Ottawa, Ontario

Canadian Executive Board Members

International Association of Heat & Frost Insulators and Asbestos Workers Alfred Kirton

International Brotherhood of Boilermakers, Iron-Shipbuilders, Blacksmiths, Forgers and Helpers Donald Whan

International Union of Bricklayers and Allied Craftsmen-Donald Williams

United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America-John Carruthers

International Brotherhood of Electrical Workers Ken G. Rose

International Union of Elevator Constructors Warner Baxter

International Union of Operating Engineers Herb Ingham

International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers Norman Wilson

Labourers' International Union of North America Ugo Rossini

International Brotherhood of Painters and Allied Trades David Cairns

Operative Plasterers' & Cement Masons' International Association of the United States and Canada William McMynn

Sheet Metal Workers International Association Raymond Gall

United Association of Journeymen & Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada Russ St. Eloi

International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America Joseph Whiteford

Canadian Office, Building and Construction Trades Department James A. McCambly

Table of Contents

Introduction
Immigration
Employment
Mobility of Tradesmen
Freedom of National Mobility
Apprenticeship Training
Licencing and Certification
Conclusion

APPENDICE «EMPL-14»

Mémoire du
Conseil canadien d'administration
du
Building and Construction Trades Department
présenté au
Groupe de travail parlementaire en matière de
perspectives d'emploi pour les années 80

Décembre 1980
Ottawa (Ontario)

Membres du Conseil canadien d'administration

International Association of Heat & Frost Insulators and Asbestos Workers Alfred Kirton

International Brotherhood of Boilermakers, Iron-Shipbuilders, Blacksmiths, Forgers and Helpers Donald Whan

International Union of Bricklayers and Allied Craftsmen-Donald Williams

United Brotherhood of Carpenters & Joiners of America-John Carruthers

International Brotherhood of Electrical Workers Ken G. Rose

International Union of Elevator Constructors Warner Baxter

International Union of Operating Engineers Herb Ingham

International Association of Bridge, Structural and Ornamental Iron Workers Norman Wilson

Labourers' International Union of North America Ugo Rossini

International Brotherhood of Painters' and Allied Trades-David Cairns

Operative Plasterers' & Cement Masons' International Association of the United States and Canada William McMynn

Sheet Metal Workers International Association Raymond Gall

United Association of Journeymen & Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada Russ St. Eloi

International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America Joseph Whiteford

Canadian Offfice, Building and Construction Trades Department James A. McCambly

Table des matières

Introduction
Immigration
Emploi
Mobilité de la main-d'œuvre
Liberté de mobilité nationale
Apprentissage
Octroi de permis et accréditation
Conclusion

Introduction

One of the more contentious issues facing Government, labour and management today concerns skill shortages. Many of Canada's industries have too few skilled workers and it is feared that in the 1980's these shortages will worsen and will curtail the growth of the economy. This Brief will present the position of the Building Trades in Canada on this issue and others related to the development and use of manpower resources in construction.

The Building and Construction Trades Department in Canada has fourteen affiliated unions with an aggregate membership of 400,000 and there are thirty-eight Local and Provincial Building and Construction Trades Councils. On behalf of these affiliates the Canadian Executive Board makes this submission.

Canada enters the 1980's as a nation with great promise. We possess enormous natural resources, especially in the energy field, and we have the potential to develop great industrial might. With these strengths also come some problems. One of the more serious of these problems revolves around the question of how best to use Canadian manpower resources and whether Canada has enough skilled workers to meet the needs of a growing economy.

The construction industry is one of Canada's largest. In 1980 forty-six billion dollars worth of new construction will be initiated. This activity represents about 18 per cent of the overall Canadian GNP. As we pass further the 1980's this volume is expected to increase. In the Western provinces and off of the East coast there is likely to be major development of our energy resources. These developments will stimulate the economy as a whole leading to a large volume of construction.

We believe the construction industry is not facing a critical shortage of skilled tradesmen in the near future and it is expected that training, re-training and up-grading can prevent shortages from developing. There are sufficient fully-skilled tradesmen to meet all of the needs of the industry provided there is a reasonable degree of major work phasing. Some changes are needed within the industry to facilitate the mobility and development of tradesmen and positive policy is needed to ensure Canadians will have these opportunities.

There is little doubt among experts today that there are shortages of skilled workers in many fields and that these shortages are worsening. For years many industries, other than construction, failed to train the workers that they needed preferring instead to use immigrants brought in, mostly from Europe, to fill their needs. Our schools have failed to work with those industries to produce the type and number of young skilled workers that are required. As a result there are too few skilled workers for some industries and the mechanisms to train the needed manpower may not exist.

The construction industry is able to train its own workers through an extensive system of apprenticeship training. The construction industry has substantially reduced its reliance on immigration and we are determined to minimize the immigra-

Introduction

La pénurie de main-d'œuvre spécialisée est l'une des questions les plus litigieuses auxquelles se heurtent aujourd'hui le gouvernement, la main-d'œuvre elle-même et le patronat. Bon nombre d'industries canadiennes manquent de travailleurs spécialisés, et l'on craint que la situation empire dans les années 80 et que cela freine la croissance de l'économie. Le présent mémoire décrit notre position à l'égard de cette pénurie et d'autres questions concernant le développement et l'utilisation des ressources en main-d'œuvre dans la construction.

Le Building and Construction Trades Department du Canada a quatorze syndicats affiliés, ce qui représente au total 400,000 membres. Il existe en outre 38 conseils locaux et provinciaux dans le domaine des métiers du bâtiment. C'est au nom de ses syndicats affiliés que le Conseil canadien d'administration soumet le présent mémoire.

Le Canada s'engage dans les années 80 avec des perspectives souriantes. Ses ressources naturelles énormes sont, notamment dans le domaine de l'énergie, et il est en mesure de développer une grande puissance industrielle. Mais à cette force s'opposent certains problèmes, dont l'un des plus graves est de savoir comment utiliser au mieux les ressources en main-d'œuvre canadiennes et de déterminer si le Canada a suffisamment de travailleurs spécialisés pour répondre aux besoins d'une économie croissante.

L'industrie du bâtiment est l'une des plus grandes au Canada. En 1980, les nouveaux projets entrepris représentent $46 milliards, soit 18% de notre P.N.B. Dans le courant des années 80, on prévoit même un accroissement de ce volume d'activité. Dans les provinces de l'Ouest et au large de la côte Est, il y aura vraisemblablement une vaste exploitation de nos ressources énergétiques, ce qui stimulera l'économie dans son ensemble, y compris la construction.

A notre avis, l'industrie du bâtiment ne connaîtra pas, dans un proche avenir, une grave pénurie d'ouvriers spécialisés, et ce, grâce à la formation et au perfectionnement. Il y a suffisamment d'ouvriers qualifiés pour répondre à tous les besoins de l'industrie du bâtiment, dans la mesure où les grands travaux sont raisonnablement répartis dans le temps. Mais certains changements s'imposent pour favoriser la formation et la mobilité des ouvriers. Une politique positive doit être adoptée pour garantir aux Canadiens ces possibilités.

En général, les spécialistes conviennent qu'il y a une pénurie croissante de la main-d'œuvre spécialisée dans de nombreux domaines. Pendant des années, bon nombre d'industries, autres que celle du bâtiment, ont négligé de former les travailleurs dont elles avaient besoin, préférant plutôt embaucher des immigrants, européens pour la plupart. Nos écoles ont négligé de s'allier aux industries pour produire le type et le nombre de jeunes travailleurs spécialisés dont nous avons besoin. Pour cette raison, nous manquons de travailleurs spécialisés dans certaines industries et nous ne disposons peut-être même pas des mécanismes nécessaires pour former la main-d'œuvre dont nous avons besoin.

L'industrie du bâtiment est capable de former ses propres travailleurs, grâce à un vaste système d'apprentissage. Elle a sensiblement réduit sa dépendance à l'égard de l'immigration, et nous sommes déterminés à minimiser l'usage de cette

tion crutch in the boom of the 1980s. We can and must fully utilize Canadian human resources in the coming decade.

Some statistics are available which emphasize the current effect of the prominent role of apprenticeship training in construction. As of January 1, 1979, approximately 58.6 per cent (47,695) of the apprentices registered in Canada were in the construction trades; 65.8 per cent (41,983) of all trades taking Interprovincial examinations were in the construction trades; in addition, 32.5 per cent (5,712) of apprentices in trades without Interprovincial Standards Exams were in construction. In addition there are many more construction employees receiving training who do not have certified trades standards.

When one thinks of urgent measures that may be required to increase Canada's skilled manpower supply the construction industry should not be included. The construction industry, although needing to improve its capability, can and does produce the skilled tradesmen it needs. Government should support the system for training which has been established and it should assist the industry, where possible, in improving the system so that it may better serve its needs in the 80s.

Immigration

In Canada we must more fully develop the use of our manpower resources. Productive jobs must be found for unemployed construction tradesmen and Canadian workers must be given preference for jobs which arise. Not only must Canadian tradesmen be offered jobs which are available but they must be assured that transportation and room and board will be provided prior to allowing any immigration. This matter is of prime importance to the Building Trades in this presentation.

For many years workers were imported into Canada, especially from Europe, to meet increased demands for labour in the construction industry. This practice has been substantially reduced but again is being suggested as a crutch in the place of utilization of Canadians. In spite of some concerns that are being expressed over skill shortages there are sufficient skilled construction tradesmen in Canada to meet practically all of the needs of the construction industry, provided major projects are not launched concurrently. Further, through the extensive system of apprenticeship training which exists the supply of available tradesmen can be supplemented by training young Canadians. We should not need to import construction workers in the foreseeable future. We must remove the crutch of immigration from employers who are not prepared to finance mobility expenses. In limited cases, there may be justification for Government assistance incentives for mobility expenses.

In the construction industry unemployment has traditionally been higher than in other sectors of the economy. Seasonal, cyclical and now regional factors combine to make consistent employment rare among tradesmen. A conscious decision must be made to ensure that what jobs do arise will go to these workers. Employers must not be allowed to bring in offshore workers where there are Canadians unemployed who could fill these jobs.

béquille dans les années 80. Non seulement nous pouvons mais nous devons utiliser pleinement les ressources humaines canadiennes dans la décennie à venir.

Des statistiques soulignent le rôle prédominant de l'apprentissage dans l'industrie du bâtiment. Au 1er janvier 1979, 58.6 p. 100 (47,695) des apprentis enregistrés au Canada œuvraient dans le bâtiment, tout comme 65.8 p. 100 (41,983) de ceux qui ont passé les examens interprovinciaux, et 32.5 p. 100 (5,712) de ceux qui ne l'ont pas fait. En outre, bien d'autres travailleurs de la construction sans certificat sont en formation.

Les mesures qui s'imposent pour augmenter les ressources en main-d'œuvre spécialisée au Canada ne concernent pas l'industrie du bâtiment qui, même si elle a besoin d'améliorer son système, peut produire et produit effectivement les travailleurs spécialisés dont elle a besoin. Le gouvernement devrait appuyer le système de formation existant et, dans la mesure du possible, aider l'industrie à l'améliorer de manière qu'il réponde mieux à ses besoins dans les années 80.

Immigration

Au Canada, nous devons utiliser davantage nos ressources en main-d'œuvre. Il importe de trouver des emplois productifs aux chômeurs de la construction et d'accorder la préférence aux Canadiens. On doit non seulement leur offrir les postes vacants, mais aussi leur assurer le gîte et le couvert et des indemnités de déplacement, avant de recourir à l'immigration. Cette question revêt à nos yeux une importance primordiale.

Pendant de nombreuses années, des travailleurs étaient importés au Canada, notamment d'Europe, pour répondre à l'accroissement de la demande de main-d'œuvre dans l'industrie du bâtiment. Cette pratique a été sensiblement réduite, mais on l'utilise encore, plutôt que d'embaucher des Canadiens. En dépit des préoccupations exprimées au sujet des pénuries de main-d'œuvre spécialisée, l'industrie canadienne du bâtiment a pour sa part suffisamment de travailleurs spécialisés pour répondre à presque tous ses besoins, dans la mesure où les grands projets ne sont pas tous lancés en même temps. De plus, grâce au vaste système d'apprentissage existant, on peut pallier un manque d'ouvriers en formant de jeunes Canadiens. Nous ne devrions pas avoir besoin d'importer des travailleurs du bâtiment dans l'avenir prévisible. Il nous faut retirer les béquilles aux employeurs qui ne sont pas disposés à faire les frais de la mobilité. Dans un certain nombre de cas, le gouvernement serait justifié d'accorder des subventions au titre de la mobilité.

Dans l'industrie du bâtiment, le chômage a toujours été plus élevé que dans d'autres secteurs de l'économie. A cause de facteurs saisonniers, cycliques et, depuis peu, régionaux, les emplois réguliers sont rares. Il faut une décision éclairée pour assurer que les emplois qui se créent vont à nos travailleurs. Les employeurs ne doivent pas être autorisés à importer des travailleurs, plutôt que d'engager des Canadiens en chômage qui répondent aux exigences des postes.

At the Second Canadian Convention of the Building and Construction Trades Department a resolution was passed which calls upon the Federal Government to deny the opportunity to bring in immigrants to any employer or group of employers who are not providing proper wage rates, transportation allowances and room and board to enable Canadians to be temporarily mobile to fill employment opportunities.

Recently some workers were imported to fill construction jobs. Under the Canada Employment and Immigration Department immigration must be approved. Such approval may be granted by a local office where less than ten men are needed, by the regional office where less than twenty-five men are needed, and by the national office where more than twenty-five men are needed for any one employer. This procedure must have rules in order that it can be guaranteed that all offices will comply with the above policy nation-wide and that no immigration will be allowed until a check has been completed showing that mobility expense allowances are offered to cover workers' expenses. An onus must be created which will require employers to meet established criteria before immigration is allowed. Without such policy Canadians will not be used.

We have a responsibility, and the Canadian Government has a responsibility, to promote increased temporary mobility and the full provision of employment opportunities for Canadian workers.

Employment

The number one priority of the Building Trades is the full employment of our members. Unfortunately in Canada this is far from being a reality. Unemployment is very high in the construction industry. Whereas unemployment in Canada, in general, may be at about eight per cent, in construction the unemployment level is on average more than twice that. Further, in some regions and in some trades it is not uncommon for in excess of twenty-five per cent of the workers to be unemployed, often for long periods of time.

Seasonal unemployment has in varying degrees always been a problem in the construction industry. Because of the severe changes in weather construction has always had a seasonal nature with most work being done during the fair weather months. In spite of advances in winter construction tradesmen still find most of their employment during the summer.

Construction also has a cyclical nature. This problem has long been documented, with hind-sight, but it remains a serious problem, especially because of our inabilities to forecast and to stabilize. Workmen will be relatively inactive for periods of time followed by other periods when there will be considerable activity. Similarly the training of apprentices increases during boom periods and is curtailed during periods of low employment.

Regional instability or varying regional demand is now a new and more important factor in the instability of the construction industry. The focus of construction activity has drastically shifted in Canada from Ontario and Quebec to the Western Provinces. Projections for 1980 reveal that of the

Lors du deuxième congrès canadien du Building and Construction Trades Department, une résolution a été adoptée qui demande au gouvernement fédéral de refuser la possibilité d'importer des travailleurs à tout employeur ou groupe d'employeurs qui n'offrent pas des salaires convenables, le gîte et le couvert et des indemnités de déplacement, de manière à assurer une mobilité temporaire aux Canadiens qui pourraient profiter de ces possibilités d'emploi.

Certains travailleurs ont récemment été importés pour combler certains postes dans la construction. Cette pratique requiert l'approbation préalable du ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada. Pour moins de 10 travailleurs, l'approbation peut être accordée par un bureau local et, pour moins de 25 par le bureau régional. Mais elle doit provenir de l'administration centrale lorsqu'un employeur a besoin de plus de 25 personnes. Il importe que des règles soient établies pour assurer que tous les bureaux se conforment à la politique nationale et n'autorisent pas d'immigration, sans avoir vérifié si l'employeur offre aux Canadiens une indemnité touchant la mobilité. Il faut exiger des employeurs qu'ils satisfassent à des critères déterminés avant de pouvoir importer des travailleurs. Sans une telle politique, les Canadiens ne seront pas embauchés.

Il est de notre devoir et du devoir du gouvernement canadien de promouvoir une mobilité temporaire et des possibilités d'emploi accrues pour les travailleurs canadiens.

Emploi

Notre priorité est le plein emploi de nos membres, qui, malheureusement, est loin d'être une réalité au Canada. Le taux chômage dans l'industrie du bâtiment est deux fois plus élevé que la moyenne nationale, qui est d'environ 8%. En outre, dans certaines régions et dans certains métiers du bâtiment, il arrive fréquemment que plus de 25% des travailleurs soient en chômage, souvent pendant de longues périodes.

Le chômage saisonnier a toujours été un problème plus ou moins aïgu dans l'industrie du bâtiment. À cause des grands écarts de température que nous connaissons au Canada, la construction a toujours eu un caractère saisonnier, la majeure partie des travaux étant faits l'hiver, pendant les mois les plus doux. Bien qu'on avance jusqu'à un certain point la construction pendant l'hiver, c'est pendant l'été que les ouvriers trouvent la plus grande partie de leur travail.

La construction a également un caractère cyclique. Ce problème a fait l'objet de nombreuses études rétrospectives, mais il reste grave, notamment parce que nous sommes incapables de prévoir l'évolution de ce secteur et de le stabiliser. Les travailleurs seront relativement inactifs à certaines époques de l'année, puis très actifs à d'autres. De même, la formation d'apprentis augmente pendant les périodes d'expansion et diminue pendant les périodes de faible emploi.

La variation de la demande régionale est un nouveau facteur qui contribue grandement à l'instabilité de l'industrie du bâtiment. Au Canada, le gros de l'activité de la construction est passé de l'Ontario et du Québec aux provinces de l'Ouest. D'après les prévisions de 1980, 23% des fonds affectés à la

total expenditures in construction for Canada twenty-three per cent will be centred in Alberta. A total of 41.9% will be found in the Provinces of British Columbia, Alberta and Saskatchewan. These same provinces contain only 23.8% of the Canadian population. For some sectors of the industry, such as industrial and heavy engineering, this variance is far greater. Fifty-two per cent of all industrial and heavy engineering construction in 1980 will be in the three Western-most provinces.

What this regional problem in effect means is that the jobs are not where the workers are. There are sufficient fully-skilled tradesmen in Canada to fill all the labour needs of the construction industry. For this to happen, however, positive ways must be found to increase temporary mobility for more tradesmen. A considerable portion of this Brief will address itself to this problem and will make recommendations as to what might be done to promote the employment and temporary mobility of tradesmen.

Union tradesmen because of these problems do not enjoy the high standards of living which they are perceived to. On average construction workers are only employed for less than two-thirds of the year. Statistics from the Office of Construction in Quebec show that in 1979 the average hours of employment in construction was between 900 and 1,000. That is less than fifty per cent employment in other industries.

In some industries when five thousand people lose their jobs it is recognized as a serious situation and government will do all it can to assist the affected industries and to provide more employment opportunities. In the construction industry when there are fifty thousand persons unemployed it is considered by many to be a normal course of events. No special attention or concern is raised and no special aid is forthcoming. We must plan better in the future. Efforts must be made to reduce the number of unemployed tradesmen and we must promote more consistent and fuller employment in the construction industry. We look primarily to the Federal Government for assistance in our endeavours to do so.

Mobility of Tradesmen

In the 1980's the focus of new construction activity will primarily be in the West. The demand for labour will be more acute and there will be a need for more skilled tradesmen than are currently located in the West. At the same time new construction activity in the West has declined and employment opportunities are few. The solution to the problems created by both of these situations lies in temporary mobility.

In our context temporary mobility refers to the capability of utilizing unemployed tradesmen in temporary employment away from their home areas in other areas in order that they may gain employment. These workmen will only consistently exercise this option where their earnings from temporary employment will not be eroded by transportation and living expenses.

Temporary mobility must be distinguished from "migration". Migration refers to a permanent move to a new home area. In such a move the workman transports his family and belongings and re-establishes himself in a new location. The expenses incurred in this type of move are covered by provisions in the Income Tax Act and by programs under CEIC.

construction au Canada iront à l'Alberta, et 41.9% à la Colombie-Britannique, à l'Alberta et à la Saskatchewan, qui ne représentent que 23.8% de la population canadienne. Cet écart est encore plus grand dans des secteurs comme la construction industrielle et la construction de grands ouvrages; 52% de ces projets seront en 1980 réalisés dans les trois provinces les plus à l'Ouest.

C'est donc dire que les emplois ne se trouvent pas là où se trouvent les travailleurs. Il y a suffisamment d'ouvriers qualifiés au Canada pour répondre à tous les besoins en main-d'œuvre de l'industrie du bâtiment; encore faut-il trouver de bons moyens d'augmenter la mobilité temporaire d'un plus grand nombre de ceux-ci. Une grande partie du présent mémoire traite de ce problème, auquel nous proposons des solutions propres à promouvoir l'emploi et la mobilité temporaire des ouvriers.

En raison de ces problèmes, le niveau de vie des ouvriers syndiqués n'est pas aussi élevé qu'on pourrait le croire. En moyenne, les travailleurs du bâtiment ne sont employés que moins des deux tiers de l'année. D'après des statistiques de l'Office de la construction du Québec, en 1979, la moyenne des heures de travail dans la construction a été de 900 à 1 000, soit moins de 50% de ce qu'il en est dans d'autres industries.

Dans certaines industries, quand 5 000 personnes perdent leur emploi, on reconnaît que la situation est grave et le gouvernement fait tout ce qu'il peut pour aider les industries touchées et offrir plus de possibilités d'emploi. Dans l'industrie du bâtiment, quand il y a 50 000 chômeurs, bon nombre considèrent que c'est normal. On ne s'inquiète pas outre mesure et aucune aide spéciale n'est accordée. Mais il faudra une meilleure planification à l'avenir. Il faut s'efforcer de réduire le nombre d'ouvriers en chômage, et nous devons promouvoir le plein emploi dans l'industrie du bâtiment. Nous comptons principalement sur le gouvernement fédéral pour nous aider dans cette tâche.

Mobilité de la main-d'œuvre

Dans les années 80, les grands projets de construction seront principalement réalisés dans l'Ouest. La demande de main-d'œuvre y sera plus forte et les ouvriers spécialisés de l'Ouest ne suffiront pas à la tâche; mais comme la construction et les possibilités d'emploi ont diminué dans l'Est, la solution aux deux problèmes réside dans la mobilité temporaire.

Par mobilité temporaire, nous entendons la possibilité d'affecter des ouvriers en chômage à des emplois temporaires à l'extérieur de leur région. Mais de façon générale, les travailleurs n'auront recours à cette solution que si leurs gains ne sont pas consumés par les frais de transport et du subsistance.

La mobilité temporaire se distingue de la migration, qui elle comporte un départ définitif d'une région vers une autre. Le travailleur se réinstalle avec sa famille dans un nouvel endroit. Ses frais de déménagement sont couverts par des dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu et par des programmes de la Commission de l'emploi et de l'immigration. Dans le cas de la

The mobile worker, however, only moves temporarily, maintaining his permanent home (usually with family), to live in a temporary residence or camp while at the job site.

In every industry where employers move their employees across Canada they expect to pay transportation and living expenses. In construction the workman is not an employee until he is at the work site and is not always provided room and board and transportation allowances, except where it is provided under a union agreement or, on rare occasion, voluntarily by the employer.

The unionized sector of the construction industry, primarily in major industrial construction, has utilized tens of thousands of unemployed construction workers from Victoria to Newfoundland covering mobility expenses. No other industry can claim to have moved as many workers as the construction industry.

Although the onus to promote mobility is primarily within the industry, Government does have a role to play and the Federal Government can assist in this regard in several ways.

In order for a tradesman to be mobile his move must have economic advantages. This advantage will not accrue where the worker is saddled with high transportation and room and board expenses. This fact has long been recognized and is dealt with in union agreements in the industry through a system of employer-paid allowances. Through these allowances the construction industry provides far more mobility than any other industry. They are effective in attracting tradesmen to jobs where there is not a ready supply of labour at hand. For example, Syncrude had a peak manpower requirement of 6,000-7,000 jobs but it had a 60,000 man turnover and it employed just over 21,000 different people to fill this need. Each person was on the job an average of three times.

At present employer-paid allowances are not as effective as they might be because under the Income Tax Act they are sometimes deemed to be taxable as income. Allowances should be non-taxable as they are the most effective means of promoting mobility.

We would recommend that the Federal Government amend the Income Tax Act to provide that:

all reasonable allowances paid by an employer to a worker for room and board and/or any type of transportation be non-taxable.

We propose deletion of current provisions of the Income Tax Act which make reference to special sites remote from a municipality, and single status. If we want to utilize workers throughout Canada the only reference to "remoteness" should be the distance between the employee's residence and the job site. The current distinctions are irrelevant and should be removed from the Act.

Tradesmen work for several different employers and/or on several different job sites during the course of a year. These job sites may vary greatly in distance from the worker's home. Travel to these jobs is a part of the work process. Allowances to cover expenses incurred should be considered non-taxable. Any travel to employment beyond a reasonable distance from the worker's home is to the construction worker "remote" and

mobilité, le travailleur conserve sa résidence permanente (où il laisse en général sa famille) et s'en va vivre temporairement sur un chantier.

Dans toutes les industries où les employés doivent se déplacer à travers le Canada, les employeurs s'attendent de payer les frais de transport et de subsistance. Mais dans l'industrie du bâtiment, le travailleur est un employé seulement quand il est rendu au chantier, et on ne lui assure pas toujours le gîte et le couvert et des indemnités de déplacement, sauf lorsqu'il est protégé par une convention collective ou que l'employeur y consent tout simplement, ce qui est plus rare.

Le secteur syndiqué de l'industrie du bâtiment, soit principalement la construction industrielle, a employé des dizaines de milliers de travailleurs en chômage, de Victoria à Terre-Neuve, et leur a payé leurs frais de mobilité. Aucune autre industrie que celle du bâtiment ne peut prétendre avoir déplacé autant de travailleurs.

Promouvoir la mobilité incombe peut-être principalement à l'industrie, mais le gouvernement aussi a un rôle à jouer, et le gouvernement fédéral peut à cet égard aider de plusieurs façons.

Pour qu'un ouvrier se déplace, il doit en retirer des avantages pécuniaires. Il ne fera pas beaucoup d'économies s'il doit lui-même faire les frais élevés du transport et du gîte et du couvert. Ce fait, reconnu depuis longtemps, fait l'objet de conventions collectives, dans l'industrie, l'employeur étant tenu de verser des indemnités. Grâce à ce système, l'industrie du bâtiment assure beaucoup plus de mobilité que n'importe quelle autre industrie. Les indemnités permettent d'attirer les travailleurs là où la main-d'œuvre n'est pas suffisante. Par exemple, Syncrude a dû, à un moment donné, combler de 6 000 à 7 000 postes; elle a enregistré un taux de roulement de 60 000 personnes, et employé quelque 21 000 travailleurs. Chaque poste a été occupé successivement par trois employés.

A l'heure actuelle, les indemnités versées par l'employeur ne sont pas aussi efficaces qu'elles pourraient l'être, car, dans certains cas, elles sont jugées imposables aux termes de la Loi de l'impôt sur le revenu. Comme elles représentent le meilleur moyen de promouvoir la mobilité, elles devraient être non imposables.

Nous recommandons que le gouvernement fédéral modifie la Loi de l'impôt sur le revenu de manière que:

toutes indemnités raisonnables versées par un employeur à un travailleur pour le coût du transport du gîte et du couvert soient non imposables.

Nous proposons aussi d'en supprimer les dispositions qui renvoient à des emplacements spéciaux éloignés d'une municipalité, et à la situation de famille. Si nous voulons utiliser la main-d'œuvre n'importe où au Canada, l'«éloignement» devrait être la distance entre le lieu de résidence de l'employé et le chantier. Les distinctions actuelles ne sont pas pertinentes et devraient être supprimées de la Loi.

Les ouvriers travaillent pour divers employeurs et sur divers chantiers au cours d'une année. Ces chantiers peuvent être plus ou moins éloignés du lieu de résidence du travailleur. Le déplacement fait donc partie du processus. Les indemnités versées à cette fin devraient être non imposables. Tout endroit d'une distance raisonnable du lieu de résidence est «éloigné» pour le travailleur de la construction et cela devrait être

should be considered to be part of the worker's employment. Any reasonable allowance paid to assist in this travel, or for room and board or related expenses, should be tax exempt without exception. There should also be no distinction made because of marital status.

The Income Tax Act should be designed to encourage and provide an incentive to all workers who wish to be mobile to work where jobs are available throughout Canada.

Where there are no allowances payable because there is no collective agreement or because the collective agreement does not make provision for the payment of allowances, contractors may have problems in attracting workmen. These problems should be resolved by the parties involved. There are, however, some areas where this is not currently practical. In some urban areas there is a high labour demand which is partially created by the existence of major projects and/or heavy construction activity which depletes the available supply of labour. Allowances do not normally exist for this type of work because the contractor normally bids the work expecting a local supply of labour and does not provide for mobility expenses.

In order to fill the void the Task Force on Mobility in the Construction Industry recommended that the Federal Government, through the Canada Employment and Immigration Commission/Department, provide grants to assist construction workers with up to 50% of their room and board and transportation expenses in designated urban areas.

The Building Trades see this recommendation as having merit for this special situation, but they do not see government grants as being a panacea. We have some reservations about this proposal. First, mobility is primarily an industry responsibility so any program for such assistance should only be used to encourage, promote and share the costs of a program. Second, a "designated area" should never be large than an urban centre where the local residents of one or more trades are exhousted. The supply of local residents must be exhausted before any order for mobile tradesmen is filled. Third, the participating employer should pay an amount equal to the government grant. In this way the grant would help the industry deal with the problem. The fact remains that the most effective means of producing an economic incentive for mobility is through employer-paid non-taxable allowances.

The Building Trades oppose proposals which would allow a worker's expenses for transportation and room and board to be tax deductible. Tax deductibility does not provide any assistance to help an unemployed construction worker get to a job when the job is available. The rebate provided only is available at the end of the tax year and would only cover a portion of the workers' expenses (i.e. 15 per cent-40 per cent). Through this method of assistance it would be the Government who would be providing the rebate, with the employee paying the majority balance. The employer pays nothing. Expense deductibility is counter-productive to the payment of allowances.

considéré comme faisant partie de son emploi. Toute indemnité raisonnable versée au titre de ce déplacement, ou du gîte et du couvert ou de dépenses connexes, devrait être exemptée d'impôt, sans exception. Il ne devrait pas y avoir, non plus, de distinction fondée sur l'état matrimonial.

La Loi de l'impôt sur le revenu devrait être conçue de manière à encourager et à inciter tous les travailleurs disposés à se déplacer à travailler là où il y a du travail, où que ce soit au Canada.

Les entrepreneurs peuvent avoir de la difficulté à attirer les travailleurs lorsqu'aucune indemnité n'est versée parce qu'il n'y a pas de convention collective ou que la convention ne le prévoit pas. Ces problèmes devraient être résolus par les parties en cause. Mais il y a des régions où ce n'est actuellement pas réalisable. Dans certaines régions urbaines, il y a une forte demande de main-d'œuvre, en partie imputable aux grands projets et à la construction de grands ouvrages, qui épuisent les ressources en main-d'œuvre existantes. Il n'y a habituellement pas d'indemnités pour ce type de travail, car l'entrepreneur présente en général une soumission pour les travaux à faire et s'attend à une main-d'œuvre locale et n'assure pas d'indemnités de mobilité.

Pour combler le vide, le groupe de travail sur la mobilité dans l'industrie du bâtiment a recommandé que le gouvernement fédéral, par l'entremise du Ministère de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, accorde des subventions couvrant jusqu'à 50 p. 100 des frais de transport, de chambre et pension, dans des régions urbaines désignées.

Notre association reconnaît le mérite de cette recommandation dans ce cas particulier, mais ne considère pas les subventions du gouvernement comme une panacée. Nous avons certaines réserves au sujet de cette proposition. D'abord, la mobilité est principalement une responsabilité de l'industrie, or toute aide à cet égard devrait viser uniquement à encourager la réalisation d'un programme et à favoriser le partage des coûts. Deuxièmement, une «région désignée» ne devrait jamais s'étendre au-delà d'un centre uubain où le nombre de travailleurs locaux d'un ou plusieurs métiers ne suffit pas à la demande. La réserve de travailleurs locaux doit être épuisée avant qu'on fasse appel à des travailleurs mobiles. Troisièmement, l'employeur participant devrait consacrer au programme une somme égale à la subvention du gouvernement. De cette façon, la subvention aidera l'industrie à surmonter le problème. Il n'en demeure pas moins que le moyen le plus efficace de créer un incitatif économique pour favoriser la mobilité des travailleurs réside dans des allocations non-imposables payées par l'employeur.

Notre association s'oppose à des propositions visant à exempter d'impôt les dépenses d'un travailleur consacrées au transport et à la chambre et pension. Les déductions fiscales ne contribuent nullement à aider un travailleur de la construction en chômage à obtenir un emploi lorsque emploi il y a. Le dégrèvement prévu ne serait disponible qu'à la fin de l'année d'imposition et ne recouvrirait qu'une partie des dépenses du travailleur (c'est-à-dire de 15 p. 100 à 40 p. 100). Avec cette mesure, ce serait le gouvernement qui ferait les frais des exemptions et l'employé qui absorberait la majeure partie du reste. L'employeur n'aurait pas rien à payer. La déduction des dépenses va à l'encontre du principe des allocations.

Freedom of National Mobility

We in the Building Trades are concerned about the impact on the employment of construction workers, as well as on national unity, of provincial legislation restricting the free movement of workers throughout Canada. In July 1978 a statute regulating construction employment in the Province of Quebec became law. Other provinces have talked about the possibility of adopting policies and/or enacting laws which would regulate employment preference for residents of their province. Local preference will occur without regulation. Local preference is given now and should be maintained but it should not be legislated.

Tradesmen should not be barred by residence requirements from practicing their trade wherever work is available and we oppose any legislation, under any jurisdiction, which is aimed at limiting the mobility of workers.

In our opinion, the freedom of movement of Canadians is a national issue and a national responsibility. We are pleased that the Federal Government is taking the necessary steps to ensure that the free mobility of Canadians across all borders in Canada is guaranteed.

We compliment the Government and encourage legislative support for section VI, "Mobility Rights", in the draft Canadian Charter of Rights and Freedoms.

Apprenticeship and Training

The training of new construction employees to replace those who leave through attrition and to meet the growth needs of the industry is a very important concern. Each industry must make sure that it trains enough employees to meet its labour needs and it must ensure that workers who are trained are fully qualified to do the task(s) asked of them. In the construction industry training has always been done, with great success, through apprenticeship programs.

There is no other method of training which can approach the success of apprenticeship training in producing workmen who are well-versed in all facets and sectors of their industry and who are as versatile and able to work in an efficient and cost-effective manner. It is this breadth of training which makes the journeyman such a valuable asset to any employer. Training in the construction industry must continue to follow this tradition, although some changes are needed in the 1980's to promote mobility, full employment and versatility.

The Federal Government currently pays some seventy million dollars per year towards construction training programs, sixty million of which is to on-site skills. This money generally serves a good function. The Building Trades would, however, like to see this money more carefully spent in the 1980's. Some of these funds are being directed to uses which are counterproductive and these funds should be redirected towards training programs which follow the apprenticeship tradition and which produce workmen who are of standards that are acceptable in all of Canada and are useful to all sectors of the

Liberté de circulation à l'échelle du pays

Nous, les travailleurs du bâtiment, nous inquiétons de l'incidence sur l'emploi des travailleurs de la construction, de même que sur l'unité nationale, des lois provinciales limitant la libre circulation des travailleurs dans tout le pays. En juillet 1978, un règlement régissant l'emploi dans le domaine de la construction est devenu loi dans la province du Québec. Les autres provinces ont discuté de la possibilité d'établir des politiques ou d'adopter des lois pour privilégier l'emploi des résidants de leur territoire. La préférence locale s'exercera sans règlement. Ce principe s'applique présentement et ne devrait pas cesser de s'appliquer, mais il ne devrait pas non plus faire l'objet d'une loi.

Des critères de résidence ne devraient pas empêcher des spécialistes d'exercer leur métier là ou il y a du travail, et nous nous opposons à toute loi, peu importe d'où elle émane, qui viserait à limiter la mobilité des travailleurs.

A notre avis, la liberté de circulation des Canadiens est une question d'intérêt national et de responsabilité nationale. Nous nous réjouissons de voir que le gouvernement fédéral prend les dispositions nécessaires pour assurer la liberté de circulation des Canadiens dans toutes les régions du Canada.

Nous tenons à féliciter le gouvernement pour l'article VI, «Droit de circulation» de son projet de Charte canadienne des droits et des libertés, et nous l'appuyons dans ses efforts de législation en la matière.

Apprentissage et formation

La formation de nouveaux employés de la construction pour remplacer les travailleurs qui quittent leur emploi et pour répondre aux besoins d'expansion de l'industrie est une question très importante. Chaque industrie doit s'assurer de former suffisamment d'employés pour répondre à ses besoins en main-d'œuvre et doit également veiller à ce que les travailleurs qui suivent une formation aient toutes les compétences voulues pour remplir les fonctions qu'on leur demande. Dans l'industrie de la construction, la formation a toujours été dispensée, avec grand succès d'ailleurs, grâce à des programmes d'apprentissage.

Il n'existe aucune autre méthode de formation aussi efficace que les cours d'apprentissage pour produire des travailleurs qui connaissent aussi bien tous les éléments et secteurs de leur industrie et qui sont aussi polyvalents et efficaces sur le plan rendement et coûts. C'est ce type de formation qui fait du travailleur un élément si utile pour tout employeur. La formation dans l'industrie de la construction doit continuer dans cette même tradition, quoique certains changements s'imposeront dans les années 80 pour favoriser la mobilité, l'emploi et la polyvalence des travailleurs.

Le gouvernement fédéral verse actuellement quelque $70 millions par année à des programmes de formation dans le secteur de la construction et, de cette somme, $60 millions sont consacrés à des programmes de formation en cours d'emploi. Cet argent sert généralement à de bonnes fins. Notre association aimerait toutefois que les fonds soient dépensés de façon plus judicieuse dans les années 80. Une certaine partie de ces fonds sont utilisés à l'encontre des principes de production et devraient être réaffectés à des programmes de formation suivant la tradition de l'apprentissage qui produit des travailleurs

industry. Trained workmen should be of a quality that would be versatile to allow them to be employable across Canada.

Apprenticeship programs or the provision of certification programs is a trade responsibility. The legislative jurisdiction for education or training belongs to the various provinces. This means that in these fields there is a rather complicated myriad of trades, employer groups and jurisdictions involved in the training of construction workers. Funding comes from the industry, the provinces and the Federal Government. This lack of standardization is not conducive to the free mobility of contruction tradesmen and in some cases programs are being initiated which run counter to the type of training which should be provided.

The Federal Government has a responsibility to ensure that programs it finances (in whole or in part) are acceptable nationally and that these programs provide a breadth of training which will offer a multitude of employment opportunities in all regions of Canada and in all sectors of the industry.

Standardization is very much needed in training. Uniform standards for apprenticeship training should be developed and applied across Canada. At the Second Canadian Convention of the Building and Construction Trades Department a resolution in this regard was passed which encourages each trade to establish national trade advisory committees, partially made up from provincial trade advisory committees, to set multiprovincial or national standards for apprenticeship programs designed for the training of skilled journeymen who will be employable by employers in any sector of the construction industry and in any region of Canada.

Provincial trade advisory committee members and provincial training authorities should co-operate and participate in these national trade advisory committees to ensure the establishment of common trade standards which can and will be implemented upon their completion. The resolution also calls upon the Federal Government to only extend financial assistance to programs which train journeymen who will be usable as productive employees throughout Canada. Further, when the adult occupational agreements on training between the Federal and Provincial Governments are re-negotiated and/or renewed in 1982 funding should only go to programs which are committed to multi-provincial or national standards covering apprenticeship courses designed to train fully-qualified journeymen. Any province refusing to amend its training standards should be advised that Federal funding will be discontinued. The Federal Government has a responsibility to ensure that any training programs undertaken with Federal funds will lead to employment opportunities throughout Canada for trainees.

In recent months HUDAC has initiated what it refers to as its Certified Manpower Plan (CMP) through which it plans to train and certify workmen to perform tasks in fourteen different areas of the residential construction industry. This program is receiving financial assistance from the Federal Government through CEIC. We are of the opinion that this

dont les qualités satisfont aux normes de toutes les régions du Canada et servent dans tous les secteurs de l'industrie. Les travailleurs dotés d'une formation devraient avoir la compétence et la polyvalence voulues pour travailler partout au pays.

Les programmes d'apprentissage et l'attestation des compétences sont une responsabilité de l'industrie. La compétence législative en matière d'éducation ou de formation relève des diverses provinces. Cela signifie qu'il intervient dans ce secteur d'activités, une multitude de métiers, de groupes d'employeurs et de niveaux de compétence en ce qui concerne la formation des travailleurs de la construction. Le financement des programmes vient de l'industrie, des provinces et du gouvernement fédéral. Ce manque de normalisation ne favorise pas la libre circulation des travailleurs de la construction et, dans certains cas, les programmes vont à l'encontre du genre de formation qu'on devrait dispenser.

Le gouvernement fédéral doit s'assurer que les programmes qu'il finance (en tout ou en partie) sont acceptables à l'échelle nationale et que ces programmes offrent une qualité de formation qui donnera accès à une multitude d'emplois dans toutes les régions du Canada et tous les secteurs de l'industrie.

La normalisation est d'une très grande nécessité dans la formation. Il faudrait établir et appliquer partout au Canada des normes uniformes de cours d'apprentissage. Lors du deuxième congrès canadien du Building and Construction Trades Department une résolution à cet égard a été adoptée. Cette résolution invite chaque métier à instituer des comités consultatifs nationaux composés partiellement de comités consultatifs provinciaux, pour fixer des normes multiprovinciales ou nationales concernant les programmes d'apprentissage destinés à former des travailleurs spécialisés qui pourront évoluer dans tous les secteurs de l'industrie de la construction et dans toutes les régions du Canada.

Les membres du comité consultatif provincial et les autorités provinciales en matière de formation devraient travailler ensemble et participer à ces comités consultatifs nationaux pour assurer l'établissement de normes de spécialisation communes qui pourront entrer en vigueur et qui entreront effectivement en vigueur dès leur établissement. La résolution demande également au gouvernement fédéral de prêter son concours financier seulement à l'égard de programmes de formation de travailleurs qui pourront exercer leur métier partout au Canada. De plus, quand viendra le temps de renouveler ou de renégocier, en 1982, les accords fédéraux-provinciaux concernant la formation des adultes, le financement ne devrait être accordé que pour des programmes de cours d'apprentissage assujettis à des normes multiprovinciales et nationales et destinés à former des travailleurs compétents sur toute la ligne. Toute province refusant de réviser ses critères de formation se verrait priver du financement fédéral. Le gouvernement fédéral s'est engagé à veiller à ce que tout programme de formation utilisant des fonds fédéraux permette aux stagiaires de trouver de l'emploi n'importe où au Canada.

Au cours des derniers mois, l'ACHDU a mis sur pied ce qu'elle appelle son plan de main-d'œuvre autorisée qui lui permettra d'attester de la compétence des travailleurs dans 14 différents domaines de l'industrie de la construction de projets domiciliaires. Ce programme est exécuté avec le concours financier du gouvernement fédéral par le biais du CCEI. Nous

financial assistance is mis-guided and counter-productive by sectoralizing and regionalizing a trade. The CMP is not a program to train new employees for the construction industry, nor does it produce tradesmen. The workers who are trained will not be employees but rather will become sub-contractors within the residential sector of the industry. The worker will be paid by a developer, supplier or contractor a rate to perform a specific task in the house-building process. At the completion of this task the sub-contractor will move on and repeat the task on another house. In the industry these men are referred to as "piece-workers" or artisans. They have no employer and do not receive employee benefits.

This piece-work sub-contractor is no more a tradesman than he is an employee. He is only partially trained and is thus limited to the performance of a specific task. The man knows only a portion of the trade he is engaged in. When he cannot get work in his field he cannot move on to work in another area of the country or sector of the industry. The worker's knowledge of construction and of his "trade" is too narrow to be of value to employers in the ICI (industrial, commercial, institutional) sector of the industry.

Funding for programs such as the CMP must be ended. Apprentices must be trained so that as journeymen they will be able to work all across Canada and in any sector of the industry.

Licencing and Certification of Tradesmen

As with apprenticeship training the licencing and certification of tradesmen falls under the legislative jurisdiction of the provinces. Each province has independently developed its regulations intent on protecting the consumer thus leading to a mass of varied regulations across Canada. The lack of standardization presents the tradesmen with ten different situations in the ten provinces.

Although the licencing and certification of tradesmen is a matter mostly of provincial concern the Federal Government does have a role to play in increased standardization. In order to promote increased mobility it is necessary for the development of standards which will be respected across Canada. Under these standards journeymen should be able to qualify to work anywhere in Canada.

There has been some progress in this regard with the establishment of the Red Seal Program directed by the Interprovincial Standards Committee. Under this program 87,000 seals for the construction industry have been issued. This program has only recently, however, been opened to all journeymen. Previously, only graduating apprentices could take Red Seal examinations.

The Building Trades look upon the Red Seal Program as an important and progressive step. The lack of uniform regulations has been found to be a barrier to mobility in some cases. A tradesman from a province with no licencing requirement may find it necessary to qualify should he wish to take a job in

croyons que cette aide financière n'est pas dirigée à la bonne place et qu'elle va à l'encontre des principes de la production; en effet, elle favorise le sectionnement et la régionalisation des métiers. Le PMA n'est pas un programme destiné à former de nouveaux employés pour le secteur de la construction et son but n'est pas de fournir des travailleurs qualifiés. Les travailleurs formés ne seront pas embauchés mais deviendront plutôt des sous-traitants dans le secteur résidentiel de l'industrie. Un promoteur-constructeur, un fournisseur ou un entrepreneur leur versera un salaire pour accomplir une tâche précise à une étape de la construction de résidences. Son travail terminé, le sous-traitant quittera le chantier et répétera les mêmes opérations pour une autre unité résidentielle. Dans le secteur, ils sont considérés comme des travailleurs à la pièce ou des artisans. Ils n'ont pas d'employeurs et n'ont pas droit aux avantages accordés aux autres employés.

Ce sous-traitant qui travaille à la pièce n'est pas plus un travailleur qualifié qu'un employé. Il n'a reçu qu'une formation partielle et doit donc s'en tenir à certains travaux précis. Il n'a donc qu'une connaissance fragmentaire du métier qu'il exerce. Lorsqu'il ne trouve pas de travail dans ce champ d'activités, il ne peut être embauché ailleurs au pays ou dans un autre secteur de l'industrie. Ses connaissances des travaux de construction et de son métier sont trop incomplètes pour intéresser les employeurs du secteur industriel, commercial et institutionnel de l'industrie.

Il faut cesser de subventionner des programmes comme le PMA. Les apprentis doivent recevoir une formation de manœuvre pour pouvoir travailler partout au Canada et dans n'importe quel secteur de l'industrie.

Octroi de permis et de certificats aux travailleurs qualifiés

Au même titre que la formation des apprentis, l'octroi de permis et de certificats aux travailleurs qualifiés relève de la compétence des provinces. Chaque gouvernement provincial a établi sa propre réglementation pour protéger les consommateurs et nous aboutissons ainsi à une foule de règlements disparates. Faute de normalisation, les travailleurs qualifiés se retrouvent dans des situations qui diffèrent selon les provinces.

Bien que l'octroi de permis et de certificats aux travailleurs qualifiés soit surtout du ressort des provinces, le gouvernement fédéral a un rôle à jouer pour encourager l'adoption de normes uniformes. Pour favoriser la mobilité de la main-d'œuvre, il faut établir des normes qui seront respectées dans tout le Canada. Ainsi, les manœuvres devraient pouvoir trouver du travail n'importe où au pays.

Certains progrès ont été réalisés en ce sens par la mise sur pied du programme du sceau rouge proposé par le comité des normes interprovinciales. Dans le cadre de ce programme, 87,000 sceaux ont été apposés dans le secteur de la construction. Toutefois, ce n'est que récemment que ce programme a été rendu accessible à tous les manœuvres. Antérieurement, seuls les apprentis accédant à un niveau supérieur étaient admissibles aux examens du sceau rouge.

Les métiers de la construction considèrent que le programme du sceau rouge constitue une étape importante et positive. On a constaté que le manque d'uniformité des règlements faisait parfois obstacle à la mobilité. Un manœuvre provenant d'une province n'exigeant pas de permis devra peut-

a province with a licencing requirement (even though there is often a 90 day "grace" period). This potential barrier should be standardized.

The Second Canadian Convention of the Building and Construction Trades Department in July, 1980 passed a resolution calling for the use of interprovincial certification for each trade. This resolution calls upon provincial trade regulating authorities to use interprovincial standards for testing. A mark of 70 per cent should be required as a pass mark for apprentices and anyone not attaining this mark should not be certified, nor should any provincial "sub-standard" certification be entertained. Tradesmen who have acquired an interprovincial certificate through apprenticeship training or up-grading should be given preference in filling jobs which may become available outside of their home province. Those not holding interprovincial certificates should be encouraged and assisted in up-grading their standards and obtaining certification. Provisions should be made for "grand-father clauses" to take effect for tradesmen with many years of work experience. They should not be expected to adapt to technical studies of young apprentices.

The question of licencing and certification is closely related to that of training. Through standardized training, workmen will be taught skills which are useful and acceptable throughout Canada. These journeymen should be licenced or certified under interprovincial or national standards. Through these two developments a mobile, fully-skilled workforce can be created that will be able to work anywhere in Canada. With the development of aids to mobility these tradesmen will then be more mobile to fill jobs wherever they may be in Canada. This will be a major step towards meeting the problems of regional instability that so seriously affect the industry.

The Federal Government should play a role in encouraging and coordinating the development of these standards. In conjunction with the development of interprovincial standards for training, standards for licencing and certification should be developed and implemented. Federal funding should only be directed towards provincial programs which have adopted standardized examinations for licencing and certification to promote increased national mobility. It cannot be expected that all current tradesmen will meet common standards but the tradesmen trained in the 1980's will only have common standards if we start today.

Conclusion

The use of Canadian human resources in the coming years is a matter of the utmost importance to labour, management and Government. With one million unemployed, and great changes in our economy because of new technologies and a shifting centre of activity, measures must be taken now to ensure that we will have the skilled workers that are needed and that new employment opportunities are made available to Canadians.

être se soumettre à de nouvelles exigences s'il désire trouver un emploi dans une province demandant des permis (même si une période de rajustement de 90 jours est souvent accordée). Cet obstacle éventuel devrait être normalisé.

Au cours de la deuxième convention canadienne des métiers du bâtiment et de la construction, qui s'est tenue en juillet 1980, une résolution a été adoptée réclamant l'adoption d'un système de permis interprovinciaux pour chaque métier. Cette résolution invite les autorités provinciales réglementant les métiers à respecter des normes uniformes pour l'évaluation des candidats. Pour réussir l'examen et avoir droit à un certificat, les apprentis doivent obtenir une note d'au moins 70 p. 100 et les provinces ne peuvent plus délivrer de certificats comportant des normes moindres. Les ouvriers qualifiés ayant obtenu, à la suit de cours d'apprentissage ou de perfectionnement, des permis reconnus dans toutes les provinces, devraient être les premiers à se voir offrir des postes laissés vacants à l'extérieur de leur province d'origine. Il faudrat encourager et aider ceux qui ne détiennent pas de permis interprovinciaux à en obtenir et à se perfectionner. Il faudrait prévoir des clauses de droits acquis à l'intention de travailleurs qualifiés ayant de nombreuses années d'expérience. On ne doit pas s'attendre qu'ils s'adaptent aux études techniques suivies par de jeunes apprentis.

La question de l'octroi des permis et certificats est étroitement liée à celle de la formation. Grâce à des cours de formation normalisés, les travailleurs pourront acquérir des compétences utiles et reconnues dans tout le Canada. Ces permis ou certificats devraient être délivrés selon des normes interprovinciales ou nationales. Il serait ainsi possible d'organiser une main-d'œuvre mobile et pleinement qualifiée qui pourrait travailler n'importe où au Canada. Grâce à des encouragements à la mobilité, ces travailleurs qualifiés seront plus en mesure de pourvoir les postes qui peuvent être offerts dans tout le pays. Ces mesures contribueront grandement à réduire les problèmes d'instabilité régionale qui nuisent tant à l'industrie.

Le gouvernement fédéral devrait contribuer à encourager et à coordonner les efforts visant à établir ces normes. En même temps que des normes interprovinciales pour la formation, des critères pour l'octroi de permis et de certificats devraient être établis et imposés. Le gouvernement fédéral ne devrait financer que les programmes provinciaux comportant des examens normalisés pour l'octroi de permis et de certificats et visant à accentuer la mobilité des travailleurs. Nous ne pouvons espérer que tous les travailleurs actuels respecteront des normes communes, mais tous ceux qui seront formés au cours des années 80 satisferont à ces conditions si nous nous attelons à la tâche dès maintenant.

Conclusion

L'exploitation des ressources humaines au cours des années à venir est de la plus haute importance pour le salariat, le patronat et le gouvernement. Parce que nous comptons un million de chômeurs au Canada et parce que notre économie est soumise à de profondes modifications à cause de l'adoption de nouvelles techniques et du déplacement des centres d'activités, des mesures doivent être prises pour que nous puissions disposer des travailleurs qualifiés nécessaires et que de nouvelles possibilités d'emploi soient offertes aux Canadiens.

In the construction industry we feel capable of meeting the demand for skilled manpower. There are sufficient Canadian tradesmen and our apprenticeship programs will produce the new journeymen needed in the 1980's when the unemployed journeymen are working and able to train new apprentices. To resolve problems of regional instability and to ensure that employment opportunities which do arise go to Canadian workers the Building Trades are promoting increased temporary mobility with assurances of transportation and room and board allowances and the removal of the "immigration crutch". In our endeavours we look to the Federal Government for support and assistance.

Dans le secteur de la construction, nous croyons pouvoir répondre à la demande de main-d'œuvre qualifiée. Nous disposons d'un nombre suffisant de travailleurs canadiens et nos programmes d'apprentissage formeront les ouvriers qualifiés dont nous aurons besoin au cours des années 80, à une époque où les ouvriers actuellement en chômage auront trouvé du travail et pourront former de nouveaux apprentis. Pour résoudre les problèmes d'instabilité régionale et pour garantir que les postes à pourvoir seront comblés par des travailleurs canadiens, les métiers de la construction se prononcent en faveur d'une plus grande mobilité temporaire, recommandent l'octroi d'indemnités de transport et de logement et s'opposent à ce qu'on fasse appel à des immigrants pour répondre à nos besoins en main-d'œuvre. Nous espérons pouvoir compter sur l'aide du gouvernement fédéral dans la poursuite de ces objectifs.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Third class Troisième classe
K1A 0S7
HULL

If undelivered, return COVER ONLY to
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnements et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the Canadian Construction Association:

Mr. R. E. Nuth, President;

Mr. W. J. Nevins, Chief Economist;

Mr. J. C. Halliwell, Director, Labour Relations;

Mr. Gilles Gauvin, Manager, Labour Relations, Bechtel Canada Limited.

From the Building and Construction Trades Department, AFL-CIO:

Mr. James A. McCambly, Executive Secretary;

Mr. K. G. Rose, Chairman, Canadian Executive Board.

De l'Association canadienne de la construction:

M. R. E. Nuth, président;

M. W. J. Nevins, économiste en chef;

M. J. C. Halliwell, directeur, Relations de travail;

M. Gilles Gauvin, directeur, Relations de travail, Bechtel Canada Limited.

De Building and Construction Trades Department, AFL-CIO:

M. James A. McCambly, secrétaire exécutif;

M. K. G. Rose, président, Conseil exécutif canadien.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Quebec, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Canada. Parliament
Publications

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 14

Monday, December 8, 1980

Chairman: The Honourable Warren Allmand

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 14

Le lundi 8 décembre 1980

Président: L'honorable Warren Allmand

DEPOSITORY LIBRARY MATERIAL

Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on

Employment Opportunities for the '80s

Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial sur les

Perspectives d'emploi pour les années 80

RESPECTING:

Order of Reference

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

INCLUDING

Report to the House

Y COMPRIS:

Rapport à la Chambre

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

LIBRARY

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981

29345—1

SPECIAL COMMITTEE ON EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80s

Chairman: The Honourable Warren Allmand
Vice-Chairmen:
Mr. Gilles Marceau
Mr. Jim Hawkes

Messrs.

Lonsdale McDermid

COMITÉ SPÉCIAL SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES ANNÉES 80

Président: L'honorable Warren Allmand
Vice-présidents:
M. Gilles Marceau
M. Jim Jawkes

Messieurs

Orlikow Tobin—(7)

(Quorum 4)

Le greffier du Comité
Charles Bellemare
Clerk of the Committee

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

REPORT TO THE HOUSE

Tuesday, December 9, 1980

The Special Committee on Employment Opportunities for the '80s has the honour to present its

THIRD REPORT

In relation to its Order of Reference dated Friday, May 23, 1980, your Committee recommends that the deadline for submitting its final report be extended to June 30, 1981.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issue No. 14*) is tabled.

Respectfully submitted,

RAPPORT À LA CHAMBRE

Le mardi 9 décembre 1980

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 à l'honneur de présenter son

TROISIÈME RAPPORT

Relativement à son Ordre de renvoi du vendredi 23 mai 1980, votre Comité recommande que le délai de présentation de son rapport final soit reporté au 30 juin 1981.

Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages s'y rapportant (*fascicule nº* 14) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président

Warren Allmand

Chairman

MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, DECEMBER 8, 1980
(21)

[*Text*]

The Special Committee, on Employment Opportunities for the '80s met at 7:34 o'clock p.m. this day, the Chairman, Mr. Allmand, presiding.

Members of the Committee present: Messrs. Allmand, Hawkes, Orlikow and Tobin.

In attendance: Mr. G. S. Swartz, Director of Research; Mr. Jean-Aimé Guertin, Research Officer.

Witnesses: From the National Union of Students: Mr. Geoffrey Parr, Research Director; Mr. C. John Doherty, Executive Officer; Ms. Barbara Taylor, Ontario Executive Member. Mr. Walter Pitman, President, Canadian Association for Adult Education.

The Committee resumed consideration of its Order of Reference.

The Committee proceeded to consider matters relating to its future business.

On motion of Mr. Hawkes it was ordered,—That the Chairman report to the House the recommendation of this Committee that the deadline for submitting its final report be extended to June 30, 1981.

The Committee proceeded to hear testimony.

The witnesses from the National Union of Students made a statement and answered questions.

Pursuant to an order of the Committee made on Friday, June 6, 1980, the Chairman authorized the printing of a document entitled—Students: The Forgotten Factor of Vocational Education—presented to the Committee by the National Union of Students, and of a brief presented to the Committee by the witness from the Canadian Association for Adult Education, as appendices to this day's Minutes of Proceedings and Evidence (*See Appendices "EMPL-15" and "EMPL-16"*).

The witness from the Canadian Association for Adult Education made a statement and answered questions.

At 9:55 o'clock p.m. the Committee adjourned to the call of the Chair.

PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 8 DÉCEMBRE 1980
(21)

[*Traduction*]

Le Comité spécial sur les perspectives d'emploi pour les années 80 se réunit aujourd'hui à 19 h 34, sous la présidence de M. Allmand (président).

Membres du Comité présents: MM. Allmand, Hawkes, Orlikow et Tobin.

Aussi présents: M. G. S. Swartz, directeur de recherche; M. Jean-Aimé Guertin, agent de recherche.

Témoins: De l'Union nationale des étudiants: M. Geoffrey Parr, directeur de recherche; M. C. John Doherty, agent administratif; M^me^ Barbara Taylor, membre de la direction de la division ontarienne. M. Walter Pitman, président de la Canadian Association for Adult Education.

Le Comité reprend l'étude de son ordre de renvoi.

Le Comité entreprend l'étude de questions touchant ses futures travaux.

Sur une motion de M. Hawkes, il est ordonné,—Que le président rapporte à la Chambre la recommandation de son Comité voulant que la date limite du dépôt de son rapport final soit reportée au 30 juin 1981.

Le Comité commence l'interrogatoire des témoins.

Les témoins de l'Union nationale des étudiants font une déclaration et répondent aux questions.

Conformément à l'ordre du Comité, du vendredi 6 juin 1980, le président autorise la publication d'un document intitulé Students: The Forgotten Factor of Vocational Education, présenté par l'Union nationale des étudiants, et d'un mémoire présenté au Comité par le témoin de la Canadian Association for Adult Education, en appendices aux procès-verbaux et témoignages de ce jour (*Voir Appendices «EMPL-15» et «EMPL-16»*).

Le témoin de la Canadian Association for Adult Education fait une déclaration et répond aux questions.

A 21 h 55, le Comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation du président.

Le greffier du Comité

Charles Bellemare

Clerk of the Committee

EVIDENCE

(*Recorded by Electronic Apparatus*)

Monday, December 8, 1980

• 1936

[*Texte*]

The Chairman: I call the meeting to order. Before we call our witnesses, we have to deal with an item of business, and that is the extension of our mandate. I have had consultations with representatives of all parties, and it was agreed that we could extend our mandate to 30 June, contrary to information obtained at a previous meeting. Although I myself would like to see us, if possible, finish before then, at least we know we have that cushion, and we do not have to work up against a very close deadline.

I would be pleased to recognize a motion that we request an extension of our deadline to 30 June, 1981.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Mr. Chairman, should the motion indicate that we report to the House and request an extension? Is that the correct policy?

The Chairman: The clerk has the correct wording here.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): I move that the Chairman report to the House the recommendation of this committee that the deadline for submitting its final report be extended to June 30, 1981.

Mr. Tobin: I second the motion.

Motion agreed to.

The Chairman: That was one of the easier motions. Thank you very much. I will table and move the report during tomorrow's sitting, and then I will submit to the committee a tentative work program for the next several months and you will be, of course, invited to comment on it and add and subtract.

I know some of you have to attend the Constitution committee at nine o'clock, and some of our members were stormed in or fogged in in Toronto, Kirkland Lake and several other places. In any case, we have with us this evening as our first witness the National Union of Students represented by Geoffrey Parr, Research Director; John Doherty, Executive Officer; Barbara Taylor, Executive Member from Ontario; and Martha Elliott, Internal Co-ordinator. If you are the four witnesses, would you mind just sitting along the table there.

We usually ask our witnesses to restrict their opening comments to about 15 minutes. If you think you can read a written brief in that time, then you are welcome to read it. If it is a very long brief, we will move that it be included in the record as if read, and you could read from it, or speak to it as you wish. I leave that in your hands.

You know the basic mandate of the task force. I will merely introduce the members. On my far right, around the table, is Jim Hawkes, member of Parliament from Calgary and the manpower critic for the Conservative party; next to him, Brian

TÉMOIGNAGES

(*Enregistrement électronique*)

le lundi 8 décembre 1980

[*Traduction*]

Le président: S'il vous plaît, la séance est ouverte. Avant d'inviter nos témoins, nous devons régler la question de la prolongation de notre mandat. J'ai eu l'occasion de consulter des représentants de tous les partis, et l'on s'entend pour que notre mandat soit prolongé jusqu'au 30 juin 1981, contrairement à ce qui a été dit lors d'une séance antérieure. Je préférerais personnellement que l'on puisse mettre fin à nos travaux avant cette date, mais au moins nous savons qu'il n'est plus question de tout bousculer pour ne pas outrepasser une date limite toute prochaine.

J'aimerais recevoir une motion demandant que le délai de la présentation de notre rapport soit retardé au 30 juin 1981.

Le vice-président (M. Hawkes): Monsieur le président, selon la motion, devrions-nous faire rapport à la Chambre et demander une prolongation de delai? Est-ce la bonne manière de procéder?

Le président: Le greffier a le bon libellé de la motion.

Le vice-président (M. Hawkes): Je propose que le président transmette à la Chambre la motion de notre comité, à savoir que le délai de la présentation de notre rapport final soit reporté au 30 juin 1981.

M. Tobin: J'appuie la motion.

La motion est adopté.

Le président: Vraiment, c'est là l'une des motions la plus facile à entériner. Merci beaucoup. Dès demain, je déposerai le rapport et je proposerai son acceptation, puis je présenterai aux membres du comité un projet de programme de travail pour les prochains mois. Bien entendu, vous pourrez alors le commenter, et y ajouter ou soustraire.

Je sais que quelques-uns d'entre vous doivent être présents à 21h à la séance du comité sur la Constitution, et que quelques autres ont été retenus par la tempête ou le brouillard à Toronto, à Kirkland Lake et en d'autres lieux. En tout cas, nous recevons ce soir, comme premiers témoins, des représentants de l'Association nationale des étudiants, à savoir: Geoffrey Parr, chargé de recherches; John Doherty, agent exécutif; Barbara Taylor, membre de l'exécutif pour l'Ontario; et Martha Elliott, coordonnatrice de la régie interne. Si vous êtes les quatre témoins susmentionnnés, veuillez vous asseoir à cette table.

Habituellement, nous demandons à nos témoins de limiter à quinze minutes leur déclaration préliminaire. S'il vous est possible de lire votre exposé écrit en ce court laps de temps, nous vous prions de le faire. Mais s'il s'agit d'un mémoire beaucoup plus long, nous proposons qu'il soit porté «comme lu» dans notre procès-verbal; vous pourrez ensuite en lire des extraits et en parler à votre gré. Vous avez carte blanche à ce propos.

Vous connaissez déjà le mandat fondamental de notre groupe de travail. Je me contenterai donc de vous présenter les membres du comité. En faisant un tour de table, le plus éloigné à ma droite, Jim Hawkes, député de Calgary et le critique du

[*Text*]

Tobin, member of Parliament from—I forget the riding in Newfoundland, Brian. What is it?

• 1940

Mr. Tobin: It is the great riding of Humber-Port au Port-St. Barbe.

The Chairman: And David Orlikow, member of Parliament for Winnipeg North and the NDP critic for manpower. My name is Warren Allmand, and on my left is Charles Bellemare, the clerk; Murray Hardie, the executive director; Gerry Swartz, our research director; Jean-Aimé Guertin, another research director; and Kevin Kerr, another research director with the committee.

I have all your names but I forget which name belongs with what person, perhaps you could introduce yourselves and then address to us your remarks.

Ms. Barbara Taylor (Ontario Executive Member, National Union of Students): I will introduce everyone: Geoffrey Parr, research director; Barb Taylor, the Ontario representative on the executive; John Doherty, executive officer; and Martha Elliott, internal co-ordinator.

What we would like to do is just very briefly introduce our submission and go over the main points of the submission and, I suppose, have it recorded as well.

The Chairman: We would do that. We have it put in the *Minutes of Proceedings and Evidence* as you read it in its entirety, and then whatever you speak to will also be included.

Ms. Taylor: Okay, that would be fine. I guess I will go right ahead then. First of all, I will briefly just tell you a little bit about the National Union of Students. The National Union of Students represents 400,000 post-secondary education students across Canada, and that includes college, university, vocational and polytechnic students.

I will move into our brief and I will just go over the very main points of the brief. First of all, I would like to say that we certainly are encouraged that this task force is being carried out. However, one of the things we would like to say is that we hope it is recognized that this task force alone would not be capable of recommending action which will complete the economic development of the 1980s.

We would also like to note that we feel that in some ways the focus of the task force is on the supply side of the labour market, whereas we feel both the supply and the demand side of the labour market should be looked at since in one way focusing on the supply side seems to imply that the fault of Canada's unemployment crisis lies at the feet of Canadian workers.

Also, we feel that the government should not put all the emphasis on economic development into the private sector and that the government itself should have a more active role in planning and directing the Canadian economy. That role should also include setting full employment as a major objective, and this kind of an objective, of course, needs a major strategy to go along with it.

[*Translation*]

parti conservateur pour les questions de main-d'œuvre; Brian Tobin, député de . . . j'ai oublié le nom de votre circonscription terre-neuvienne, Brian. Quel est-il?

M. Tobin: C'est la grande circonscription de Humber-Port-au-Port-Sainte-Barbe.

Le président: Et David Orlikow, député de Winnipeg-Nord et le critique du parti néo-démocrate pour les questions de main-d'œuvre; moi-même, Warren Allmand; et enfin, à ma gauche, Charles Bellemare, le greffier; Murray Hardie, le directeur exécutif; et nos trois chargés de recherches, Gerry Swartz, Jean-Aimé Guertin et Kevin Kerr.

Je connais tous vos noms, mais j'ai oublié à quelle personne appartient tel ou tel nom. Peut-être que chacun de vous pourrait nous dire son nom, avant de nous exprimer ses commentaires et remarques.

Mme Barbara Taylor (membre de l'exécutif pour l'Ontario, Association nationale des étudiants): Je vais vous présenter chaque membre de notre groupe: Geoffrey Parr, notre chargé de recherches; Barbara Taylor, membre de l'exécutif pour l'Ontario; John Doherty, agent exécutif; et Martha Elliott, coordonnatrice de la régie interne.

Ce que nous aimerions faire, c'est tout simplement présenter un court résumé de notre mémoire, en faire ressortir les points les plus importants et, enfin, le verser au dossier.

Le président: Il en sera ainsi. Nous l'inscrirons dans le registre des *Procès-verbaux,* comme s'il avait été lu en son entier par vous, et nous y consignerons aussi vos commentaires et remarques.

Mme Taylor: D'accord, cela nous convient. Je vais donc parler la première. Tout d'abord, j'aimerais expliquer brièvement ce qu'est l'Association nationale des étudiants. Elle est le porte-parole de quelque 400,000 étudiants des cours d'enseignement supérieur, c'est-à-dire ceux qui fréquentent les collèges, les universités, les écoles professionnelles et les écoles polytechniques du Canada.

Parlons maintenant de notre mémoire, dont je décrirai en peu de mots les éléments les plus importants. En premier lieu, je tiens à dire que nous sommes grandement satisfaits qu'un groupe de travail comme le vôtre existe, mais il importe de souligner qu'à lui seul il est incapable de recommander les mesures susceptibles d'assurer le plein développement économique des années 1980.

Nous aimerions aussi faire remarquer que votre groupe de travail, à bien des égards, s'intéresse plus particulièrement à un seul aspect du marché du travail, celui de l'offre, alors que, selon nous, il faudrait étudier à la fois l'offre et la demande sur le marché du travail de la main-d'œuvre. Car, ne s'intéresser qu'à l'offre, c'est laisser entendre que seuls les travailleurs sont responsables de la crise du chômage en notre pays.

En outre, nous sommes convaincus que le gouvernement ne devrait pas consacrer tous ses efforts au seul développement économique du secteur privé; qu'il devrait aussi s'engager activement dans l'organisation et la direction de l'économie canadienne. Son rôle devrait avoir aussi comme objectif majeur de prendre des mesures pour favoriser le plein emploi; un tel objectif, bien entendu, doit s'accompagner d'un ensem-

[*Texte*]

We see vocational training programs as one of the ways in which the training of Canadian workers can be furthered. However, we also feel that in some ways the federal government's vocational training programs have focused solely on their impact on economic development and have not looked toward the needs of Canada's working population, as was evidenced by the special Senate committee on poverty in 1971.

There also has been a lack of recognition of the rights of students who are presently in vocational training programs. Throughout the brief you will see a number of documented cases where students' rights have in fact been violated and where administrators and governments have not recognized the fact that these people are adults and should be treated as such.

The very operation of this task force has in some ways not encouraged the participation of vocational students in the training in which they are taking part right now. For example, there was no concerted attempt to approach student councils and get student input into the task force. Certainly the National Union of Students was contacted, but local student councils were not informed and as a result either were not able to fully prepare briefs for the task force, or did not prepare briefs at all. Because they were uncertain of the procedures necessary to make a presentation their submission suffered.

Let us go into the main part of our brief. We will be focusing mostly on the issues directly related to vocational education. The first section of the brief is education training and economic development. We would like to see the development of occupation skills training but not without academic education, because we feel that education contributes significantly to economic growth. A national education plan should be developed along with a national economic plan.

There are several issues confronting policy-makers for education which are much broader than simply developing a properly skilled labour force. For example, 13 per cent of Canadians are functionally illiterate. As well, the federal government has come nowhere close to reaching the Lamontagne Commission's recommended 2.5 per cent of the GNP that should go towards research and development. As well, scientific equipment in Canadian universities is rapidly deteriorating and is not being replaced as quickly as it should be. There is a definite need for an industrial strategy in Canada and there is also a need for a national education plan to be carried on at the same time. We believe education in Canada is a lifelong process and this should be developed along with economic and over-all post-secondary educational development.

[*Traduction*]

ble de moyens bien coordonnés et susceptibles de produire des résultats.

A notre avis, les programmes d'enseignement de nos écoles professionnelles constituent l'un des moyens susceptibles d'améliorer davantage la formation des travailleurs canadiens. Mais en même temps nous avons l'impression que les programmes de formation professionnelle du gouvernement canadien se concentrent trop uniquement sur l'influence qu'ils exercent sur le développement économique, et négligent les besoins de la population ouvrière du pays, comme l'a mis en lumière le rapport du comité spécial du Sénat sur la pauvreté en 1971.

On a aussi négligé de reconnaître les droits des élèves qui suivent actuellement des cours de formation professionnelle. En lisant notre mémoire, vous trouverez ici et là des cas probants où l'on a réellement porté atteinte aux droits de certains élèves, et où des administrateurs et des gouvernements ne les ont pas reconnus comme adultes, et ne les ont pas traités comme tels.

L'action même de votre groupe de travail n'a pas favorisé, à certains égards, la participation des étudiants à leur propre formation. Par exemple, il n'y eut aucun effort concerté pour rencontrer, les conseils d'étudiants, en vue de connaître leurs vues sur le groupe de travail. Il est vrai qu'on s'est mis en rapport avec l'Association nationale des étudiants, mais les conseils locaux des étudiants n'en ont pas été informés. Par conséquent, ils n'ont pu préparer des rapports exhaustifs, ou ils n'ont pu préparer des rapports aux fins de présentation au groupe de travail. Étant donné leur ignorance de la procédure à suivre, leurs rapports ont raté leur impact.

Abordons maintenant la partie essentielle de notre mémoire. Nous allons mettre en lumière, plus particulièrement, les questions qui se rapportent directement à la formation professionnelle. La première partie du mémoire porte sur «La formation totale et le développement économique». Nous aimerions qu'on poursuive le développement de la formation des habiletés professionnelles, mais sans négliger pour autant la formation intellectuelle, parce que cette formation contribue réellement au développement économique. On devrait développer de concert un programme national d'enseignement et un programme économique national.

Les faiseurs des politiques de formation doivent se rendre compte qu'il existe de nombreuses et vastes avenues de formation, au lieu de se contenter de ne développer qu'une main-d'œuvre spécialisée. Par exemple, 13 p. 100 des Canadiens ne s'intéressent qu'à une seule spécialité. De plus, le gouvernement fédéral ne s'est pas trop efforcé d'atteindre l'objectif recommandé par la commission Lamontagne, à savoir que l'on consacre 2,5 p. 100 de notre Produit national brut à la recherche et au développement. En outre, l'outillage scientifique de nos universités se détériore rapidement, et on ne le remplace pas aussi vite qu'il faudrait. Le Canada a vraiment besoin d'un plan tactique touchant à la fois le monde industriel et le monde de l'enseignement. Nous croyons que l'instruction est un processus qui se déroule durant toute une vie, et qu'il devrait se poursuivre au même rythme que l'économie et que le développement général de tout enseignement supérieur.

[*Text*]

The next area is federal-provincial co-ordination of vocation training programs. Unfortunately, to date there has been a severe lack of adequate planning between the federal and provincial government levels with regard to training in general and vocational training specifically. For example, according to a British Columbia Department of Labour official, there has been no attempt to account for regional training needs in the negotiations of the programs, although with the passage of Bill C-27 in 1977 a framework was established to develop a co-ordinating role between the provincial and federal governments.

As well, Canadian Manpower Training Program positions are generally allocated on the basis of arbitrary procedures and not along the lines of the critical skills which are necessary for this country. A further example of the lack of co-ordination is the severe cuts that are made to the different programs at various times. For example, in 1978 the Canada Manpower Training Program was cut by $57.5 million. As well, provincial vocational training programs are developed independently of the Canada Manpower Training Program.

So we come to a situation where a wide variety of programs is being offered but none of them are being co-ordinated. The result is that students at various institutions, although they may be in the same training class, could be sponsored through a variety of different programs. This does little to enhance the training of the Canadian work force.

There has been no long-term analysis of the needs of the labour market in Canada, which does not result in furthering our economy in any way. What we would like to suggest to take care of some of these problems is that vocational education needs to be planned. It needs to be planned in the context of all post-secondary education, and with the economic development of Canada in mind as well. We should establish a co-ordinating body capable of analysing planning for the future needs of the Canadian economy. There should be provision for public and student input into this body. This body should also account for regional training needs. One of the most important aspects of this would be that it should be done in the context of general planning of post-secondary education.

The next area I would like to go over briefly is the funding of education and training. Vocational education, like all other areas of post-secondary education, is suffering drastically from government underfunding. The funding for the Canada Manpower Training Program places severe limits on the number of sponsored training positions and on the level of training allowances for students. As a result, institutions are deteriorating and old equipment is being used, which in no way furthers the training of Canadians.

[*Translation*]

Il faudrait ensuite coordonner les programmes de formation professionnelle des gouvernements fédéral et provinciaux. Malheureusement, jusqu'à ce jour on a gravement négligé de tracer un plan d'uniformisation des programmes fédéraux et provinciaux de formation générale et, plus particulièrement, de formation professionnelle. Par exemple, selon un fonctionnaire du ministère du Travail de la Colombie-britannique, on n'a tenu aucun compte des besoins de formation régionale lors des démarches visant à parvenir à un accord sur les programmes, bien qu'en adoptant le projet de loi C-27 en 1977 on ait établi un cadre devant assurer une certaine coordination entre les gouvernements fédéral et provinciaux.

En outre, les postes du programme fédéral de formation de la main-d'œuvre sont généralement attribués au prorata des modalités budgétaires conventionnelles, et non en fonction des habiletés particulières dont notre pays a besoin. Les réductions draconniennes imposées de temps à autre aux divers programmes de formation constituent une autre preuve du manque de coordination fédérale-provinciale; en 1978, par exemple, on a réduit de 57,5 millions (de dollars) le programme fédéral de formation de la main-d'œuvre. De plus, les programmes provinciaux de formation professionnelle se développent indépendamment du programme fédéral de formation de la main-d'œuvre.

Voilà pourquoi nous sommes en présence d'une grande variété de programmes, sans aucune coordination entre eux. Il en résulte que les étudiants de nos diverses institutions, bien qu'ils fassent partie d'un même groupe de formation, sont patronnés par divers types de programmes. Cela favorise bien peu la qualité de la formation de notre main-d'œuvre.

On n'a pas fait l'analyse à long terme des besoins du marché canadien du travail, ce qui n'aide aucunement à accroître notre économie. Ce que nous aimerions suggérer, comme moyen de solutionner quelques-uns de ces problèmes, c'est de poser les jalons d'un projet de planification des besoins de formation. On doit l'élaborer en fonction de tous les types d'enseignement supérieur, et en tenant compte du développement économique du pays. Nous devrions créer un organisme de coordination capable d'analyser et de planifier en fonction des besoins futurs de l'économie canadienne. Il faudrait prendre des dispositions pour que cet organisme favorise la contribution du grand public et de la gent étudiante. Cet organisme devrait aussi prendre en considération les besoins régionaux de formation; le plus important, à ce propos, serait de tenir compte du plan d'ensemble de l'enseignement supérieur.

L'autre question que j'aimerais aborder brièvement est celle des fonds consacrés à l'enseignement et à la formation. L'enseignement professionnel, au même titre que toutes les autres formes d'enseignement supérieur, souffre gravement d'un manque radical de ressources gouvernementales. Le budget alloué au programme fédéral de formation de la main-d'œuvre impose des restrictions sévères au nombre de postes garanti et au niveau des indemnités de formation versées aux étudiants. Il en résulte que les institutions dépérissent et que le vieil équipement se détériore, ce qui n'enrichit aucunement la formation des Canadiens.

[*Texte*]

One good example of that is the students in the marine engine repair program at North West College in Terrace, B.C. They are supposed to be learning how to repair marine engines; unfortunately, there are no boats, so they learn their program on skidoos, and last year the program was cut short simply because no more snow was left. That is the type of education these students are having to go through. It in no way assists the training of Canadians.

• 1950

We have also noted that the task force has already heard some submissions on the need for a greater emphasis on on-the-job training. While we would in no way want to criticize the type of on-the-job training which is necessary, we see there is a necessary balance between on-the-job training and in-class instruction, and one should not suffer at the expense of the other. More and more of the Canadian work force is going to have to be retrained, and to have these people retrained we should have a well-balanced program which will further the retraining and further the ability of the Canadian work force to assist in developing our economy.

One of the major areas in which we hear complaints from vocational students is the area of counselling. Vocational students need counselling both prior to their entrance into a program and while they are in a program. Prior to their decision actually to go into a program, they want to know that program is going to cost, where it is going to be, what time it is going to be at, whether financial assistance is going to be available to them, what kind of employment prospects they have upon graduation—all these sorts of things. Generally, prospective students have found that when they attempt to get some type of counselling, either the information available is incomplete, or it is contradictory. This in no way encourages potential students actually to enter into the system. Counsellors at Canada Employment Centres should be fully versed in both provincial and federal programs available so students, as well as in the other areas which concern potential students.

Certain limitations are also built into the program which influence the decision of the counsellors: for example, the 52-week regulation, which definitely inhibits a number of students from pursuing upgrading and other sorts of retraining. As well, the training allowances are incredibly low, and there is a rather heavy reliance on unemployment insurance benefits as a mechanism for assisting students through the program.

All these types of things work against potential applicants who have a marginal attachment to the labour force. The people they affect mostly are young people and women. Women also face another bias when they are attempting to get into, or once they are into, the vocational education system. A visit to any school will show you that women are predominantly enrolled in health, science, and secretarial courses. There have been no major efforts to encourage women to enter into

[*Traduction*]

Un exemple qui illustre bien ce fait, c'est que les étudiants du programme de réparation des moteurs marins, au collège «North West» de Terrace, en Colombie-britannique, sont supposés apprendre comment l'on répare ces moteurs, alors qu'il n'existe malheureusement aucun bateau. Ils pratiquent leur métier sur des motoneiges. Et voilà que, l'année dernière, on a tout simplement discontinué ce cours, parce que la neige n'a pas fait son apparition. C'est le type de formation que les élèves doivent subir. Cela ne facilite aucunement la formation des Canadiens.

Nous avons aussi remarqué que le groupe de travail a déjà reçu des mémoires sur la nécessité de mettre davantage en relief la formation sur place. Nous ne voulons critiquer d'aucune manière ce type de formation qui s'avère nécessaire, mais nous sommes convaincus qu'il est aussi important de rétablir l'équilibre entre la formation sur les lieux de travail et l'enseignement scolaire; un type de formation ne devrait jamais être sacrifié aux dépens de l'autre. Il devient de plus en plus nécessaire de recycler un nombre de plus en plus grand de travailleurs, mais, si l'on désire vraiment obtenir des résultats positifs en ce domaine, il faudra mettre en vigueur un programme bien équilibré qui facilite à la fois le recyclage de la main-d'œuvre et sa capacité de servir les intérêts de notre économie.

L'un des points essentiels dont se plaignent les élèves des écoles professionnelles est celui de l'orientation professionnelle. Ces élèves ont besoin qu'on les conseille avant leur inscription à tel ou tel cours et pendant qu'ils suivent ce cours. Avant de choisir un cours particulier, ils doivent en connaître les coûts, l'endroit, la durée, et aussi savoir s'il leur est possible d'obtenir des prestations, quelles sont leurs chances d'emploi au lendemain de la clôture de leurs études professionnelles, et autres questions connexes. Les étudiants éventuels ont généralement constaté, au moment de choisir tel ou tel type d'orientation professionnelle, que les informations disponibles étaient incomplètes ou contradictoires, ce qui ne les incite pas forcément à s'inscrire. Les conseillers des centres d'emploi du Canada devraient connaître à fond les programmes que les gouvernements fédéral et provinciaux offrent aux étudiants éventuels.

Le programme de formation comporte aussi des limites qui influent sur la décision des conseillers: par exemple, le régime des 52 semaines qui empêche un grand nombre d'élèves de poursuivre leurs études, et autres restrictions semblables. En outre, il faut dire que les indemnités de formation sont ridiculement minimes, et que l'on recourt trop facilement aux prestations d'assurance-chômage pour aider les élèves à compléter leur programme de formation.

Toutes ces choses découragent les candidats intéressés qui n'exercent que des emplois marginaux sur le marché du travail. Ce sont surtout les jeunes et les femmes qui en souffrent le plus. Les femmes doivent faire face à un autre type de préjugé quand elles veulent s'inscrire ou, même, quand elles se sont inscrites à un cours d'enseignement professionnel. On n'a qu'à visiter l'une de ces écoles professionnelles pour constater que les femmes suivent, en grande majorité, les cours d'hy-

[*Text*]

the traditionally male-dominated courses in vocational institutions. As the result, the present programs are only enhancing the current employment ghetto which women face.

There is also a need for counselling on a day-to-day basis once the students have already entered into the program. Students need personal, academic, financial, and career counselling. As well, there are schools which operate 24 hours around the clock. What do the students do when the counselling services are available only from 9.00 to 5.00?

One of the other areas which affect vocational students to a large degree is the financial assistance available. At the present time, financial assitance for vocational students is entirely inadequate. There are several areas which they can depend upon for some kind of assistance: unemployment insurance benefits, Canada Manpower training allowances, provincial training allowances, or in some cases—but rather limited—Canada Student Loans, provincial bursaries, or loan remissions.

Using the figures of the Social Planning Council of Metropolitan Toronto, the Ontario Federation of Students has shown that the weekly cost of living for a single student is $89.53 for 1980-81. This cost does not include extra costs that students face, such as books, equipment, and in some cases special clothing for particular courses. The present training allowances, which are outlined in our brief, were not established with the financial need of students in mind. We have found from looking at the different amounts of assistance available that the living allowance for a single self-supporting student falls short by $78.12 a month, which is a rather huge amount when you consider the usual income of students in vocational programs. As well, when thinking of those students who have children, the training allowance falls far short and would not even allow students to maintain the cost of children let alone the cost of child care while a person expects to attend school.

• 1955

As well, those students who are receiving unemployment insurance benefits fall below the Social Planning Council of Metropolitan Toronto calculations for a moderate standard of living, and when students are receiving unemployment insurance benefits there are often administrative foul-ups in the program so that the students do not receive their cheques until, say, the eighth week of the program or even after the program is completed.

If students consider applying for the Canada Student Loans Program there are many ways in which they become ineligible. For example, if their training program is under 26 weeks they cannot receive a cent from a Canada Student Loans Program. If their training program is over 32 weeks they will receive some funding in most cases but that funding will be based on a 32-week program rather than the actual number of weeks they are in fact studying.

[*Translation*]

giène, de sciences et de secrétaire. On a fait peu d'efforts pour en réservés à la gent masculine dans les écoles professionnelles. Il en résulte que les programmes actuels se contentent de perpétuer le ghetto où l'on encercle les salariées.

On a aussi besoin d'un programme quotidien d'orientation professionnelle, scolaire, budgétaire et de carrière. Rappelons que certaines écoles fonctionnent à journée longue: que peuvent faire les élèves quand les services d'orientation ne sont disponibles que de 9 h 17?

Un autre domaine qui touche gravement les élèves des écoles professionnelles, est l'aide financière disponible. Présentement, les prestations offertes aux élèves qui fréquentent ces écoles sont entièrement insuffisantes. Il existe une grande variété d'aides aux étudiants: les prestations d'assurance-chômage, les indemnités de formation de la main-d'œuvre du Canada, les indemnités de formation des provinces ou, en quelques rares cas, les prêts du gouvernement fédéral aux étudiants, les bourses provinciales, ou les remises de prêts.

En tenant compte des chiffres du Conseil de la sécurité sociale du Toronto métropolitain, la Fédération des étudiants de l'Ontario a démontré que les frais hebdomadaires d'un élève s'élèvent à $89.53 durant l'année scolaire 1980-1981; ce montant ne comprend pas les dépenses supplémentaires que l'étudiants doit assumer pour l'achat de livres, de matériel scholaire et, parfois, de vêtements exigés pour des cours particuliers. Les fonctionnaires qui ont fixé le montant des indemnités versées présentement aux élèves,—telles qu'exposées à grands traits dans notre mémoire,—n'ont sûrement pas pensé aux besoins financiers réels de ces élèves. Nous avons constaté, en analysant les divers montants d'aide disponibles, que l'indemnité de subsistance versée à un élève oblige ce dernier à assumer personnellement, chaque mois, un montant de $78.12; c'est un montant plutôt énorme comparativement au revenu mensuel courant des élèves qui suivent les cours de formation professionnelle. De plus, lorsqu'il s'agit des élèves qui ont des enfants, l'indemnité est tellement insuffisante que les parents-élèves ne peuvent aucunement assumer les dépenses,—pas même pour les soins de santé,—qu'entraîne le soin des enfants, pendant qu'ils poursuivent leurs études.

En outre, les élèves qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage ne peuvent se permettre le niveau de vie raisonnable que supposent les chiffres du Conseil de la sécurité sociale du Toronto métropolitain. Et même quand les élèves reçoivent des prestations d'assurance-chômage, ils sont souvent soumis aux embêtements du programme d'assurance-chômage: par exemple, ils ne recevront leurs chèques qu'à la 8e semaine du cours ou, parfois, qu'à la toute fin du cours.

S'ils s'adressent de préférence au programme fédéral des prêts aux étudiants, encore là il existe de nombreuses raisons pour les juger inaptes aux prjêts réclamés. Par exemple, si leur cours de formation dure moins de 26 semaines, ils ne peuvent recevoir un seul sou du programme des prêts aux étudiants; s'il dure plus de que 32 semaines, ils recevront des fonds la plupart du temps, mais ces fonds seront calculés en fonction d'un cours

[*Texte*]

So the present student existence programs that exist are definitely not designed for vocational students, and that is a real problem. It certainly is not going to encourage potential students to further their education, and most of the vocational institutions are not equipped for any type of emergency funding, which is available to most university students across Canada.

One of the other major areas that vocational students have a difficulty in is their rights as students, their rights as adults, in participating in their own community. There are many ways in which vocational students are discriminated against and not treated as adults, for example, residential regulations. At many college residents women are not allowed to have male visitors unless they leave their door open. One woman was evicted from residence for moving her bed without letting the administration know. Those are certainly not the rights, or the nonrights, which you would expect in an institution of higher learning.

As well, there are no effective appeal mechanisms for students. If in fact they are evicted or there is some arbitrary regulation placed upon them there is no mechanism for appealing that, other than going to the person who has actually made the decision. The same situation exists within the academic programs themselves. Vocational students rarely receive a description of their course or the method which will be used to determine the grading of the course, making it very difficult to appeal, and once again there are no appeal mechanisms for their academic courses either.

So what vocational students, as a right, should have is parity committees which would deal with these kinds of appeal procedures, and these committees should be made up of equal representation from student faculty and staff members. Students should also have more of a right to participation in decision making on their own campuses as well as some type of input into course evaluations to further the good points of the various programs they are enrolled in.

There is also one other major violation of student rights and that is the lack cf administration to allow students to set up their own student unions on campus. Student unions serve to represent students to their administration and other groups which concern students as well as developing some type of campus social life. Vocational students are seriously lacking in any type of right to campus unions, whereas college and university students have long had this right across Canada.

The next area I would like to go into is women and training. Many statistics have shown that women's participation rate in the labour force is going to be increasing within the next five years, and that there is going to be possibly a shortfall of male workers. What I would like to stress here is that women should be encouraged to participate in the labour force regardless of the number of men or the number of males who participate in

[*Traduction*]

de 32 semaines, et non en fonction du nombre réal de semaines qu'ils ont consacré à leurs études.

Les programmes actuels d'aide aux étudiants ne sont pas conformes aux besoins réels des élèves des écoles professionnelles; c'est là un problème majeur. Ces programmes n'invitent certainement pas les élèves éventuels à valoriser leur formation professionnelle; de plus, les écoles professionnelles ne disposent aucunement de ces fonds d'urgence que l'on offre à la plupart des étudiants qui fréquentent les universités du pays.

L'un des autres domaines où les élèves des cours professionnels rencontrent des difficultés est celui de leur droit de participer, à titre d'élèves et d'adultes, aux activités de leur propre communauté. Ils font face à plusieurs modes de discrimination en tant qu'élèves; on ne les traite pas comme des adultes. Citons le cas des règlements qui gèrent les résidences: dans plusieurs collèges, les femmes n'ont pas le droit de recevoir des visiteurs du sexe masculin à moins de laisser leur porte ouverte. On a chassé une étudiante qui avait transporté son lit sans la permission de l'administration. On ne s'attend sûrement pas à ce que de tels droits ou non-droits existent dans une institutions d'enseignement supérieur.

De plus, il n'existe aucun moyen de pourvoi en appel. En fait, s'ils sont chassés ou si on leur impose des règlements purement arbitraires, les élèves n'ont aucun droit de recours, si ce n'est celui de s'adresser directement à la personne qui a édicté ces règlements. La même situation prévaut quand il s'agit des programmes d'enseignement: on offre rarement aux élèves la description détaillée de leur cours, ou de la méthode qu'on utilise pour déterminer la gradation du cours, ce qui permet difficilement de se pourvoir en appel; car, encore une fois, il n'existe aucun droit de recours contre un enseignant.

Les élèves des cours professionnels devraient avoir un droit de recours à des comités paritaires qui s'occuperaient de ces questions de pourvoi contre toutes décisions arbitraires des autorités; au sein de ces comités, il devrait y avoir un nombre égal de représentants du cours estudiantin et du personnel. Les élèves devraient avoir aussi le droit de prendre part aux décisions qui affectent leur propre campus, et le droit de contribuer de quelque manière à l'évaluation de leurs cours, pour ainsi faire ressortir les bons points des divers programmes de cours qu'ils fréquentent.

Une autre grave violation des droits des élèves, c'est le fait que l'administration ne leur permet pas d'organiser leurs propres associations sur les campus. Ces associations ont pour mandat de représenter les élèves auprès de l'administration et des autres autorités, en plus d'organiser un certain mode de vie sociale sur les campus. Les élèves des écoles professionnelles sont radicalement privés de leur droit à de telles associations, alors que les étudiants des collèges et universités jouissent d'un tel droit depuis longtemps dans tout le pays.

J'aimerais souligner maintenant la question de la formation des femmes. Les données statistiques ont démontré à maintes reprises que le taux de participation des femmes au sein de la main-d'œuvre augmentera au cours des cinq prochaines années, et qu'on fera probablement face à une diminution de la masse ouvrière masculine. A ce propos, j'aimerais attirer l'attention sur le fait qu'on devrait encourager les femmes à

[*Text*]

the labour force. This should not only be seen as an economic necessity but should be seen as a social necessity.

• 2000

From figures available on the number of women enrolled in Canada Manpower training programs, we see that less than 3 per cent were enrolled in nontraditional areas, such as computer programming, welding, machine operating, metal work and drill operations.

There is a definite need for public encouragement of women to enter nontraditional areas and counselling services geared towards that type of encouragement should be developed. We need some type of affirmative action policies. There have been a number of women who have found it extremely difficult to progress in a classroom atmosphere where they are the only women in the class. There should be at least one other woman in the class, if only for personal support reasons, but that of course is not adequate. The number of women currently in nontraditional areas is far from adequate and there should be positive steps taken to increase that 3 per cent figure.

As well, women face other problems such as the lack of basic institutional services, washroom and change facilities, child care facilities and some type of women's centre.

The final area I would like to address is paid educational leave. The National Union of Students recognizes that there is a need for Canada to adopt the principle of life-long learning to ensure that critical skills shortages and illiteracy are alleviated, and a number of other areas, which would further the Canadian economy. We support the ratification of the International Labour Organization convention Number 140 on Paid Educational Leave. We would like to see the government ratify this policy which would require that Canada formulate and apply the policy to promote the granting of paid educational leave.

That is the final major point I would like to make about our brief. We would be very happy to discuss it right now or answer any further questions.

The Chairman: Thank you very much. We are pleased to have your submission. I might say in comenting on one of your earlier comments that when we travelled throughout Canada we put ads in the newspapers inviting all local groups to attend and we got a very low response from student unions. It could have been that the ads were in during the summer months and they did not see them. I do not know exactly the reason, but that was unfortunate. However, we will be going back to the field again and we will try to make an effort to involve student groups across the country.

[*Translation*]

s'enrôler dans la main-d'œuvre, quel que soit le nombre d'hommes qui en font partie. Il ne s'agit pas uniquement de nécessité économique, mais aussi d'un besoin social.

Les données statistiques sur le nombre des femmes qui s'inscrivent aux cours de formation de la main-d'œuvre indiquent que moins de 3 p. 100 d'entre elles suivent les cours traditionnellement réservés à la gent masculine, tels que la programmation d'un ordinateur électronique, la soudure, la mécanographie, le travail des métaux et le maniement d'une perceuse électrique.

Il importe que le grand public encourage les femmes à s'engager dans des champs de travail moins traditionnels, et il faudrait organiser des services d'orientation adaptés à ce type d'encouragement. On a besoin de mesures favorisant une telle orientation. Une femme qui se trouve seule parmi les élèves d'une classe éprouve des difficultés quasi insurmontables à surmonter dans un tel milieu. Il devrait y avoir au moins une autre femme dans la classe, ne serait-ce qu'à titre d'appui personnel, mais une telle solution demeure évidemment insatisfaisante. C'est un fait incontestable que les femmes s'adonnent en trop petit nombre aux métiers non traditionnels; il importe donc que l'on prenne des mesures susceptibles d'accroître les 3 p. 100 susmentionnés.

Les femmes sont aussi aux prises avec d'autres problèmes, tels que la rareté des services institutionnels fondamentamentaux, des comodités de toilettes et de changement de vêtements, des facilités de garderie et un local quelconque réservé aux femmes.

Enfin, j'aimerais aborder la question des congés de formation rémunérés. L'Association nationale des étudiants reconnaît la nécessité d'adopter, au Canada, le principe de l'éducation permanente, si l'on veut sérieusement atténuer le manque critique d'instruction et de compétence professionnelle, et corriger un certain nombre d'autres déficiences, pour assurer un meilleur développement de notre économie nationale. Nous appuyons la ratification de la convention N° 140 de l'Organisation internationale du travail sur les congés de formation rémunérés. Nous aimerions que le gouvernement canadien ratifie cette convention internationale en formulant et en mettant en vigueur une politique qui stimule l'octroiement de congés de formation rémunérés.

C'est le dernier point majeur de notre mémoire que je tenais à souligner. Nous serons très heureux d'en discuter dès maintenant, ou de répondre à toutes autres questions.

Le président: Merci beaucoup. Nous sommes heureux d'avoir en main votre mémoire. J'aimerais dire, tout d'abord, relativement à vos premières remarques, qu'en vous déplaçant ici et là à travers le Canada nous invitons, par l'entremise de la presse, tous les groupes locaux à venir nous rencontrer, mais nous n'avons reçu que peu de réponses des associations locales d'étudiants. C'est peut-être dû au fait que nos annonces ont paru durant la belle saison, et que les intéressés n'ont pu en prendre connaissance. Je ne connais pas la vraie raison, mais c'est vraiment dommage. Cependant, nous aurons l'occasion de

[*Texte*]

As the National Union of Students, you might also wish to alert them that we will be going throughout the country. We have been in some provinces already, but not in others, so if you wish we will let you know so you can stimulate some of them to come.

There is just one thing that I want to correct, and that is that this committee has never made any decision to emphasize the supply part of the problem, nor have we ever in our work stressed the supply side. As a matter of fact, I was surprised to hear you say that because some people, although they did not state it before the committee, thought we emphasized the demand side more than the supply side. The truth of the matter is that we are looking as completely as possible at both sides, with the demand side being the more difficult.

There are two members of the committee who have to leave to go to other places, and if they have questions I would be pleased to let them have the floor—Brian and Jim.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): My apologies to all. It is a very bad day. The planes are not running, the Minister of Manpower is before the whole House of Commons until midnight, the constitution committee is meeting and people could not make it back and things like that. You did not get us on the best possible day and I apologize for that.

Both Mr. Tobin and I have a similar question. Your group represents university student unions as well as vocational school student unions, or is this a national group for things like community colleges and vocational schools?

Ms. Taylor: The National Union of Students represents all postsecondary students across Canada, including vocational colleges, universities and polytechnical schools.

The Chairman: A supplementary on that. You seemed to stress in your brief just vocational students, and I wonder along with the others, your recommendations do not seem to deal with engineers, accountants and all those other students. Was there some reason why you did that?

• 2005

Mr. C. John Doherty (Executive Officer, National Union of Students): We felt that vocational education is one area that does not receive a lot of attention in our work, whereas engineering and accountancy do receive a lot more attention and a lot more consideration. We decided to focus on vocational education particularly because of those reasons.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Throughout, there is a thread in your brief, and while you were dealing more with the, vocational education field, rather than the universities, I felt,

[*Traduction*]

revisiter ces groupes et nous nous efforcerons d'intéresser des groupes d'étudiants de tout le pays.

Vous pourrez aussi dire à l'Association nationale des étudiants que nous parcourrons bientôt le pays. Nous avons déjà visité quelques provinces; si vous le désirez, nous vous ferons connaître celles que nous n'avons pas encore visitées, pour que vous puissiez stimuler les étudiants de ces provinces à venir nous recontrer.

Je tiens à corriger une remarque de votre exposé, à savoir que notre comité n'a jamais pris la décision de ne faire ressortir que l'aspect "offre" du marché du travail, et qu'il n'a jamais fait ressortir cet aspect au cours de ses travaux. En réalité, j'ai été surpris de vous l'entendre dire, parce que certaines gens, bien qu'ils ne l'aient jamais exprimé devant le comité, ont cru que nous avions appuyé davantage l'aspect «demande» que l'aspect «offre». La vérité à ce sujet, c'est que nous considérons le plus possible les deux aspects; l'aspect «demande» demeurant le plus difficile.

Deux membres de notre comité doivent nous quitter pour se rendre en d'autres lieux. S'ils désirent poser des questions, je leur cède avec plaisir la parole. Brian et Jim.

Le vice-président (M. Hawkes): Je m'excuse à tous et chacun. C'est une mauvaise journée. Les avions ne quittent pas l'aéroport, le ministre de l'Emploi doit rester en Chambre jusqu'à minuit, le comité mixte sur la Constitution attend des gens qui ne peuvent se présenter, et autres choses semblables. Ce n'est pas le meilleur des jours pour nous rencontrer, et je le regrette autant que vous.

Monsieur Tobin et moi-même nous posons une même question. Votre groupe représente-t-il les associations des étudiants de nos universités, de même que les associations des élèves des écoles professionnelles, ou s'agit-il d'un groupement national représentant les collèges communautaires et les écoles professionnelles?

Mme Taylor: L'Association nationale des étudiants représente tous les étudiants des institutions d'enseignement supérieur du Canada, y compris les écoles professionnelles, les universités et les écoles polytechniques.

Le président: Une question complémentaire à ce sujet. Dans votre mémoire, il me semble que vous ne parlez que des élèves des écoles professionnelles. Il m'apparaît, ainsi qu'à mes collègues, que vos recommandations ne semble pas traiter des étudiants qui fréquentent les cours de génie, de comptabilité et autres sujets du même genre. Aviez-vous des raisons pour agir ainsi?

M. C. John Doherty (Agent exécutif, Association nationale des étudiants): Nous avions le sentiment que la formation professionnelle est un domaine auquel on ne s'intéresse pas suffisamment, alors que le génie et la comptabilité obtiennent leur large part d'attention et de considération. Nous avons donc décidé de bien mettre en relief ce problème de la formation professionnelle, pour ces raisons plus particulièrement.

Le vice-président (M. Hawkes): D'un bout à l'autre de votre mémoire se déroule une même trame. Et pendant que vous parliez abondamment des problèmes de la formation profes-

[*Text*]

out of my own experience, that it might apply to universities as well; the very strong thread throughout your brief was the support system required to complete educational programs. I just wondered whether some of your member institutions would have quantitative data for us on the support side-financial aid, day care, things of this kind. We have had assertions from other groups, in bits and pieces, about the need for more help while they are going to school to enable them to complete it. Have you some hard data, anywhere in the world, that would go beyond that?

Mr. Doherty: Most of the data . . .

The Chairman: May I ask you, when you are speaking, and any one of you can speak, to say your name before you speak, for recording purposes for the minutes.

Mr. Doherty: John Doherty. Most of the accounts that we have, in terms of lack of services on campus and what is needed, are based on visiting campuses and talking with students. One of the problems we point out is the lack of student unions on campus, and most of them are having a hard time even getting themselves established, so we do not have a lot of hard data. There has been some work done on day-care facilities in British Columbia by the Pacific Vocational Institute. They did a fairly extensive study about a year and a half ago and they also did one on housing. The Ontario Federation of Students have done a bit on financial aid and the financial aid administrators have also done some work on student aid. It is identifying the lack of it that has been talked about, but I have not seen a lot done on what needs to be there.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Maybe our researchers could follow up; you could pinpoint it and they could make a few phone calls to see if we could get some data of that kind.

A specific within that is the need for emergency aid, and I am wondering what lies behind that. Do you have a sense that there are a lot of students who, all of a sudden, maybe in the latter part of a program, get into trouble, and if they could get a little extra aid—they maybe get sick or something like that—were is that coming from?

Mr. Geoffrey Parr (Research Director, National Union of Students): A particular example that we refer to in that is that people who receive unemployment insurance benefits while they are going to school are often caught up in administrative foul-ups that prevent them from receiving their cheques until eight weeks into their twelve-week program, and that sort of thing. Again, where that comes from is from talking with

[*Translation*]

sionnelle, et beaucoup des cours universitaires, j'ai tiré de ma propre expérience que vos remarques pourraient s'appliquer aussi aux universités. Cette forte trame qui se déroule tout au long de votre mémoire, c'est le régime d'aide exigé pour parfaire les programmes d'enseignement. Je me demande si des institutions membres de votre Association pourraient nous transmettre des données quantitatives sur ces questions d'aide de soutien, d'aide financière, de garderies, et autres choses du même genre. Nous avons entendu des déclarations d'autres groupes, par bribes et morceaux, au sujet de la nécessité d'une aide plus généreuse aux étudiants pendant qu'ils poursuivent leurs études, pour leur permettre d'aller jusqu'au bout. Disposez-vous de données solides,—qui existent quelque part dans le monde,—qui outrepassent ce qui se fait déjà?

M. Doherty: La plupart des données . . .

Le président: Puis-je vous demander, quand vous prenez la parole,—et chacun de vous a le droit de parole,—de dire simplement votre nom avant de parler, aux fins de consignation dans le procès-verbal?

M. Doherty: John Doherty. La plupart des données dont nous disposons, en termes de pénurie de services sur les campus et de ce qui est nécessaire pour y remédier, s'appuient sur nos visites des campus et sur nos conversations avec les étudiants. L'un des problèmes que nous en retenons est le manque de regroupement des étudiants au sein de telles associations, et la plupart de celles qui existent n'ont pu naître que très difficilement. Nous ne possédons pas de données plus solides que cela. En Colombie-Britannique, l'école professionnelle «Pacific» a contribué ses propres efforts à la question des commodités de garderie. On y a fait une étude assez approfondie du problème, il y a un an et demi; et ils ont fait de même au sujet des possibilités de logement. La Fédération des étudiants de l'Ontario s'est préoccupée quelque peu des questions d'aide financière, et les administrateurs de l'aide financière se sont intéressés pour leur part aux questions de l'aide aux étudiants. On a surtout parlé d'identifier le manque d'aide, mais je n'ai pas beaucoup entendu parler des solutions à apporter.

Le vice-président (M. Hawkes): Peut-être que nos investigateurs pourraient donner suite à ce qui s'est fait déjà. Vous pourriez leur signaler les points de repère, et ils pourraient placer quelques appels téléphoniques pour savoir s'il nous serait possible d'obtenir des renseignements utiles à ce sujet.

Un élément particulier dans tout cela, c'est le besoin d'une aide d'urgence. Je me demande ce que cela veut dire. Êtes-vous d'avis que beaucoup d'étudiants, tout soudainement, peut-être à la toute fin d'un programme d'enseignement, se trouvent en mauvaise posture,—être malades, par exemple, ou dans une situation semblable,—et que s'ils recevaient un peu d'aide supplémentaire . . . ? D'où proviendrait cette aide?

M. Geoffrey Parr (chargé de recherches, Association nationale des étudiants): Un exemple précis que nous avons retenu, c'est que des étudiants, qui reçoivent des prestations d'assurance-chômage pendant leurs études, doivent souvent subir des tracasseries administratives qui les empêchent d'obtenir leurs chèques avant qu'ils aient complété huit des douze semaines de leurs cours, et autres embêtements semblables. De

[*Texte*]

students on the campuses who are in fairly tough financial straits trying to get by. At Northern Lights College, in Dawson Creek, B.C., for example students have emergency assistance available to them, but the maximum they can receive for their total program is $50. That might get them by for a week, but that was all it could do.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): One last thing, the section on women in nontraditional occupations and the assertion that one woman in a class of 25 or so is likely not to be successful, is one that we have heard before. I am just wondering if you could pinpoint any experiences in Canada where the ratios were somewhat better, like one third or one half in nontraditional occupational training courses? We are searching; there is a definite problem out there. The labour force potential of women is one that Canada needs for the sake of the women as well as for the sake of the economy, yet we continually find that there are problems but we do not hear very often about any successful sort of break-through programs. I am just wondering whether, out of your experience, you are aware of some?

Mr. Doherty: Virtually all the programs I have ever seen anywhere in the nontraditional areas have been heavily dominated by men, with only one or two women. The complaint women have in these programs often is that they see any affirmative action programs that the institution may embark upon as upper limits on it, in that two and three are all you will ever get at one time in a program. The only one I have ever seen, outside of the health sciences or social sciences or setarial sciences, is agriculture, and some of them have more women than the other ones. That might be the only area you would go to.

• 2010

Mr. Parr: I would like to add to that. One particular program that we have heard women calling for the expansion of is the introduction to nontraditional training programs that are often in conjunction with provincial governments and, I think, Canada Manpower training. They are programs specifically for women that introduce them to the trades. They find out what kinds of things are available; what types of skills are required for those particular trades. That is one particular initiative that could be expanded, one type of thing that women students have referred to in positive terms.

The Vice-Chairman (Mr. Hawkes): Thank you very much, and I wish I could stay on with them.

The Chairman: Brian Tobin.

Mr. Tobin: Thank you very much, Mr. Chairman.

[*Traduction*]

plus, d'où viennent ces données; c'est en causant avec les étudiants des campus qui connaissent des situations financières pénibles mais essaient de s'en sortir. Au collège «Northern Lights» de Dawson Creek, en Colombie-britannique, par exemple, des étudiants disposent d'une aide financière d'urgence, mais le montant maximum qu'ils peuvent ainsi recevoir pour la totalité de leur programme d'études n'est que de 50 dollars, ce qui peut les aider pendant une semaine. C'est tout ce qu'ils peuvent obtenir.

Le vice-président (M. Hawkes): Une dernière question. La partie de votre mémoire consacrée aux femmes qui travaillent dans des secteurs non traditionnels, et au fait qu'une femme seule dans un groupe de 25 élèves est vraisemblablement condamnée à l'insuccès, touche des points dont nous avons entendu parler auparavant. Je me demande s'il vous serait possible de nous citer des cas précis où la proportion des femmes était quelque peu supérieure . . . du tiers ou de la moitié des élèves des cours de formation professionnelle non traditionnels? Nous sommes en quête de données précises. Il s'agit d'un problème nettement délimité: le Canada a besoin de cette main-d'œuvre féminine virtuelle, dans l'intérêt de la gent féminine de même que dans l'intérêt de notre économie. Nous constatons continuellement que des problèmes surgissent, mais nous entendons rarement parler des femmes qui ont enfoncé tous les obstacles rencontrés au cours de leurs programmes de formation. Je me demande si vous pourriez, suite à votre propre expérience, nous citer quelques cas de réussite?

M. Doherty: De fait, tous les programmes de formation non traditionnels que j'ai pu observer ici et là sont fréquentés majoritairement par des hommes, même si une ou deux femmes osent s'y glisser. Les doléances des femmes, eu égard à ces programmes, révèlent souvent que les gestes positifs qu'une institution d'enseignement est prête à poser se limitent à n'accepter au maximum que deux ou trois femmes à la fois dans un programme particulier. Le seul cas où j'ai vu des femmes hors des cours de formation d'hygiène, des sciences sociales ou de secrétaire, c'est en agriculture où parfois il y a plus de femmes que dans les cours susmentionnés. Ce pourrait bien être le seul cas positif à signaler.

M. Parr: J'aimerais ajouter quelque chose. Les femmes tiennent tout particulièrement à ce qu'on les accepte au sein des programmes de formation non traditionnels qu'organisent conjointement les gouvernements provinciaux et les service de formation du ministère fédéral de l'Emploi. Ces programmes sont spécialement adaptés aux besoins de formation des femmes qui veulent se lancer dans des métiers. Il s'agirait donc de découvrir ces types de programmes, ainsi que les types d'aptitudes et de talents pratiques qu'ils exigent. C'est une initiative qu'il faudrait encourager. C'est un point dont les étudiantes nous ont parlé de façon positive.

Le vice-président (M. Hawkes): Merci beaucoup. J'aimerais bien pouvoir leur apporter ma collaboration.

Le président: Brian Tobin.

M. Tobin: Merci beaucoup, monsieur le président.

[*Text*]

First of all, I would say that I found the brief very comprehensive and very well presented and, having not too long ago been a student myself, I can certainly empathize with many of the points you raised, in particular, I suppose, the nitty-gritty type problems that students have on a daily basis.

I have a couple of questions. I am rather surprised to hear your comment about the difficulty of establishing representation of student unions or students' voices in various campuses around the country, because a lot of the problems you talk about with respect to regulations—dormitories, the simple kind of nitty-gritty, everyday problems—are the kind of problems that a strong, well-functioning student union body can deal with, versus being dealt with through government, or whatever, and deal with successfully every day in many universities in this country. Can you give me some specifics as to why student union bodies are, in your words, even discouraged? Where in this country? What kind of institutions try to discourage unions from being set up?

The Chairman: John Doherty.

Mr. Doherty: I think one of the primary problems is collection of fees. The federal-government does not include that as one of the costs that is allowable. The way most student unions function in this country is that students decide on a fee level that they will pay towards the student union and then that is collected whern the student registers. Most Manpower students do not pay our student union fees. The only place where I know that they do is in the Red River Community College in Winnipeg and there is an agreement set up with the federal government at that institution and so right there finances are the major problem.

There is no ability to have an office on campus because the administration does not provide space. There is no money to do anything because they cannot collect fees and are dependent upon the government for grants. I think the third point is that the administration usually appoints a student services director to sit as either a voting or a nonvoting member of the student council executive. From practical experience, although it is not written down anywhere, that person is there usually to obstruct the organizing of students on that campus and to maintain a weak student council.

I think the students have heard of too many examples where student union presidents have been expelled from residence, which basically means you are kicked out of the program because, with the allowance levels at what they are, it is too expensive to go into town to accommodations. A normal residence including meals will be about $85 per month and you are not going to find that anywhere in town.

I think another regulation is that if you are a federally Manpower sponsored student, you are not allowed to miss more than three days of school, and if you do you may be

[*Translation*]

Je tiens à dire, en premier lieu, que le mémoire est d'une grande portée et qu'on nous l'a très bien présenté. Étant encore étudiant il n'y a pas si longtemps, je puis appuyer solidement plusieurs des points que vous avez soulevés; en particulier, ces dures réalités de la vie quotidienne des étudiants.

J'aimerais poser une couple de questions. Je suis plutôt étonné de vous entendre dire qu'il est difficile d'établir des associations qui représentent, qui sont les porte-parole ds étudiants sur les divers campus du pays à cause, selon vos propres déclarations, des problèmes de réglementation, de dortoirs, des nombreux petits inconvénients quotidiens. Car ce sont justement les types de problèmes qu'une association d'étudiants forte et bien organisée règle déjà quotidiennement—même si le gouvernement s'en mêle aussi—dans plusieurs des universités du pays. Pouvez-vous m'expliquer concrètement pourquoi l'on empêche l'organisation de telles associations, m'indiquer les endroits où cela s'est produit, et citer les noms des institutions qui s'efforcent d'empêcher la création de telles associations?

Le président: John Doherty.

M. Doherty: Je pense que l'un des problèmes fondamentaux est celui de la perception des cotisations. Le gouvernement ne reconnaît pas ces cotisations à des fins de réduction d'impôt. Voici comment fonctionnent la plupart des associations d'étudiants dans notre pays: les étudiants déterminent eux-mêmes les taux des cotisations qu'ils devront verser à leur association, et la perception des cotisations se fait au moment de l'inscription des étudiants. La majorité des étudiants parrainés par le ministère fédéral de l'Emploi ne remettent pas leur cotisation aux associations des étudiants. Cela ne se fait, à ma connaissance, qu'au collège communautaire Red River de Winnipeg qui a conclu une entente avec le gouvernement à ce sujet; donc, même là, la question «argent» est le problème majeur.

L'association des étudiants n'y peut disposer que d'un bureau, parce que l'administration le leur refuse. Elle n'a pas d'argent, parce qu'au lieu d'avoir le droit de percevoir les cotisations, elle dépend des subventions gouvernementales. Troisièmement, je crois que l'administration nomme habituellement un directeur de services aux étudiants appelé à faire partie du conseil de direction des étudiants avec ou sans droit de vote. En pratique, même si cela n'est écrit nulle part, une telle personne est plantée là pour empêcher couramment les étudiants de se regouper en association, pour maintenir un conseil étudiant inefficace.

Je pense que les étudiants ont souvent entendu parler de ces cas où des présidents d'association d'étudiants ont perdu leur droit de résider sur le campus; en fait, on les empêche nettement de poursuivre leurs études, car ils ne peuvent, à cause de leur indemnité de formation trop minime, se loger en ville où les loyers sont très chers. L'étudiant qui réside sur le campus s'en tire avec $85 par mois, logement et repas compris; en ville, une telle somme est évidemment insuffisante pour se loger et se nourrir.

Les étudiants parrainés par le ministère fédéral de l'Emploi sont soumis à un autre règlement: ils ne peuvent manquer plus de trois jours de classe; s'ils le font, on peut les expulser. Des

[*Texte*]

expelled, and again students have seen it being used against people who are active on campus.

Mr. Tobin: I have just a comment on your answer. I am a very strong supporter of student unions and it seems to me that what it essentially boils down to is the question of collecting the student union dues. All the others are incidental arguments and problems, but the essence is whether or not you can collect student union dues. I think if there was any kind of regulation anywhere in this country by any college that is supported by the federal government that would prohibit student unions from being set up, the federal government should do something about it. Having head your answer, it really boils down to whether or not students will voluntarily pay dues if they are not arbitrarily taken.

Mr. Doherty: I think that missing three days is also a pretty important one as well.

Mr. Tobin: A couple of questions. On the job training, you seemed in your brief—I just forget your name . . .

Ms. Taylor: Barbara Taylor.

Mr. Tobin: Miss Taylor, you seem in your brief somewhat reluctant about moving in a direction that would see more on the job training than training right on the job site with the industrial equipment, or the kind of technology students would use once they have completed the course, and I found that a little surprising. We heard on many occasions, from a lot of different groups—I suppose, to some extent, including trade school instructors themselves, and in particular contractors, the people who would be hiring graduating students—that there is a tremendous need for more on the job training, that the kind of equipment, as you said, in many of the trades schools is not up to scratch, and that is a problem, and even if it were up to scratch it could hardly keep pace, in many cases, with the ever-changing technology. We have heard from many, many people who would do the hiring who said, "Look, let us put our students right on the site so that when we get them they will have some practical knowledge of what we are all about." Why were you relectant? What do you perceive to be the problem?

• 2015

Ms. Taylor: I do not think in any way we disagree with on the job training, in fact, what we are in favour of is some type of balance between on the job training and institutional training. We feel that some of the reasons why institutional training has not been, perhaps, as qualified as it could be, is because of government under-funding. When you have cuts of $57 million to programs, the quality of the education is going to suffer quite directly, especially when you are dealing with training programs that obviously need some type of up-to-date equipment. So we would like to see a balance between the two. We also feel that there is a need for a balance, because of our

[*Traduction*]

étudiants ont témoigné que ce règlement a été mis à exécution contre des membres de l'association des étudiants qui avaient manifesté trop d'ardeur sur le campus.

M. Tobin: J'ai un mot à dire, suite à vos remarques. Je suis un ardent défenseur des associations d'étudiants. Il me semble que la question fondamentale est la perception des cotisations des étudiants. Tout le reste n'est qu'argumentation ou matière accessoire, mais le problème clé demeure si l'on peut, ou non, percevoir les cotisations. S'il est vrai qu'il existe quelque part au Canada un collège qui, avec l'appui du gouvernement fédéral, impose un règlement défendant l'organisation d'une association d'étudiants, il faudra que le gouvernement prenne des mesures de redressement à ce sujet. Après avoir entendu votre réponse, le fin fond du problème se ramène à ceci: est-ce que les étudiants paieront bénévolement leurs cotisations, si on ne les perçoit pas arbitrairement?

M. Doherty: Je crois que le fait de manquer trois jours de classe est aussi important.

M. Tobin: J'aimerais poser une couple de questions. Au sujet de la formation sur les lieux de travail, il me semble que dans votre mémoire . . . J'ai oublié votre nom . . .

Mme Taylor: Barbara Taylor.

M. Tobin: Mademoiselle Taylor, dans votre mémoire vous paraissez peu disposée à favoriser une formule qui mettrait davantage l'accent sur la formation en cours d'emploi que sur la formation directement sur le chantier du travail avec l'outillage industriel ou le type de techniques que les étudiants utiliseraient une fois qu'ils ont terminé le cours de formation. Cela me paraît un peu étonnant. En maintes occasions, nous avons entendu un grand nombre de groupes,—ce qui comprend dans une certaine mesure les enseignants des écoles professionnelles et les entrepreneurs qui engageront éventuellement leurs diplômés,—nous dire qu'il faudrait multiplier les programmes de formation sur le terrain; que l'outillage des écoles professionnelles n'est pas en bonne condition,—ce qui pose un problème,—mais que même s'il l'était ils pourraient difficilement, en bien des cas, suivre l'évolution des changements technologiques continuels. Nous avons entendu un grand nombre des entrepreneurs qui embaucheront un jour vos diplômés nous dire: «Mais voyons, on n'a qu'à former les étudiants directement sur nos chantiers de sorte qu'au moment de leur engagement ils auront une connaissance pratique de ce que nous faisons.» Pourquoi hésitez-vous tant? Où se trouve le problème?

Mme Taylor: Je ne crois aucunement qu'il y a désaccord entre nous au sujet de la formation sur place. De fait, nous favorisons un certain équilibre entre la formation sur le terrain et la formation dans une école professionnelle. Nous sommes convaincus que les fonds insuffisants que dispense le gouvernement sont l'une des causes de la diminution qualitative de la formation professionnelle. Quand l'on réduit de 57 millions (de dollars) le budget alloué aux programmes de formation, on doit s'attendre à ce que la qualité de la formation en souffre directement, surtout quand il s'agit de programmes de formation qui nécessitent un outillage moderne. Voilà pourquoi nous

[*Text*]

ever-changing jobs and the necessary retraining, which is probably going to become even more necessary in the future. We do need some type of institutional training as well, so we would like to sée a balance between the two.

Mr. Tobin: I certainly agree, I know that from first-hand experience. There is a college in Newfoundland, and there are probably others in the country, where they are doing an electronic course and they are working with tubes—tubes versus transistors, and all the rest of it.

The 52-week regulation, again, I thought, was a salient point that you have raised. In some of the delegations I have travelled with, I have heard, that point raised over and over again. I guess it is a recognition, at least it seems to be a recognition on the part of many people, that the kind of skills we need, that we are going to need in the eighties and nineties for that matter, are more high-technology skills, the kinds of courses you do not get in nine months or fifty-two weeks, two-and three-year high technology courses. Of course, the financial support for those courses is not there, because it does not apply other than for 52 weeks. Have you heard from many students who tell you, "Look, I am taking this 12-month course—this 52-week course or 9-month course—only because there is financial support there, otherwise, I would really like to do such and such"? Are people being motivated into one-year courses, and being graduated, primarily because there is financial support? Whereas many of them, perhaps if the dollars were there, would stay for a two- or three-year program?

Mr. Parr: I have heard of cases where people have chosen a particular field because there is financial support available. They tend more to be people who are from low-income backgrounds, to begin with, who would not consider post secondary education unless there was some form of assistance there for them.

The other thing I have noticed—we do not, again, have hard and fast figures to back this up, this is based on conversations with people—is that they tend to be people who have spent some time in the labour force, particularly in low-pay ng jobs. They may have families, with dependents, that sort of thing. Sponsored training programs are the only options open to them for retraining.

Mr. Tobin: Let me ask you, as devil's advocate, one last question, Mr. Chairman—one or two more, perhaps.

When we talk about vocational training, going to trades colleges, trades and tech colleges, there is this whole question of programming and providing the kind of courses and kinds of trades for which, presumably, there is a demand once students graduate. We try to fit the demand to the supply. With universities, it is very free and very open and anybody can do

[*Translation*]

aimerions qu'on établisse un certain équilibre entre les deux types de formation. Nous pensons aussi qu'un tel équilibre est nécessaire à cause des emplois toujours en mouvement et des nécessités de recyclage des travailleurs, ce qui deviendra de plus en plus nécessaire à l'avenir. Nous aurons toujours besoin de nouveaux programmes de formation professionnelle; il importe de garder un certain équilibre entre les deux formules de formation.

M. Tobin: Je partage sûrement vos vues. Je le sais d'expérience. Nous avons un collège à Terre-Neuve—il y a probablement des institutions swemblables dans le pays—où les élèves suivent des cours en électronique; ils expérimentent avec des tubes v. transistors, et autre outillage semblable.

La question du règlement des 52 semaines est un autre point saillant que vous avez soulevé. Lors de mes déplacements avec d'autres délégations, j'ai très souvent entendu des interventions à ce même sujet. Je suppose qu'un grand nombre de personnes reconnaissent que les types d'habiletés dont nous aurons besoin au cours des années 1980 et 1990 devront répondre à des besoins techniques hautement avancés. Nos programmes de formation d'une durée de 9 mois ou de 52 semaines seront alors nettement insuffisants; il faudra plutôt des programmes de formation technique de 2 et même de 3 ans. L'appui financier n'existe pas pour de tels cours, bien entendu, parce présentement cette aide n'est accordée qu'aux cours de 52 semaines. Est-ce que plusieurs de vos élèves vous ont dit ceci: «Écoutez, je ne suis ce cours de 12 mois, ou de 52 semaines, ou de 9 mois, qu'à cause de l'aide financière qu'il m'assure. Autrement, je préférerais sûrement tel ou tel autre cours . . .»? Est-ce que les étudiants sont primordialement poussés à suivre un cours de 12 mois et à obtenir un diplôme parce qu'on leur assure une aide financière? Ou plusieurs d'entre eux, s'ils étaient assurés d'une aide financière de plus longue durée, accepteraient-ils de poursuivre leurs études pendant deux ou trois ans?

M. Parr: J'ai connu des cas où des personnes ont choisi un type particulier de formation à cause de l'aide financière disponible. Mais ce sont généralement des personnes qui n'ont que de faibles revenus, et qui ne peuvent se permettre une formation supérieure sans une quelconque aide financière.

De plus, j'ai remarqué—je ne possède pas des données solides à ce sujet, mais je m'appuie sur mes conversations avec des étudiants—qu'il s'agit d'ouvriers qui ont travaillé quelque temps à salaire minimum. Ces travailleurs ont une famille, des personnes à charge. Les programmes de formation parrainés par le gouvernement sont leur chance d'un recyclage prometteur.

M. Tobin: Permettez-moi de poser une dernière question, à titre d'avocat du diable, monsieur le président. Une ou deux peut-être.

Quand l'on parle de la formation professionnelle, de la fréquentation des écoles professionnelles, des écoles techniques, on pense naturellement à la nécessité d'offrir aux travailleurs éventuels des programmes ou des cours axés sur les habiletés professionnelles en demande sur le marché du travail. A l'université, d'accord, l'enseignement est plus libre, plus

[*Texte*]

anything he wants to do within the university system. There is no such thing as, I am sorry, we have run out of space—there very seldom is—or, we do not need any more bricklayers, or, we do not need any more electricians in Canada so we are not offering a course this year. In the university it is really free and very open. So there is a distinction. Those who go to university are relatively free to pursue whatever their interests are and those who choose to go to trades and technical colleges, there is a structure into which they have to fit themselves; and if the class is full, tough luck; find something else to do. From a philosophical point of view, does that bother you? Do you think that is wrong? I know it bothers a lot of trades college students. Can you comment on that?

• 2020

In other words, your brief deals, I notice, primarily with vocational schools and makes some very good points—it is an excellent brief; but it does not say much about universities. Does that suggest that university students do not have a lot of the same problems?

Mr. Parr: University students do tend to have different problems with finding work and it is true that they have a difficult time breaking into the labour market, as well; but I guess what it comes down to is recongizing the different roles of the two types of eduction.

It is true that, while university education does have an element of it where it does train people for employment and that sort of thing, it is also the whole aspect of academic education, of developing scientific understanding, basic research, that sort of thing, which is a very important component of a university education—an academic education. Vocational education, on the other hand, the way we understand it, is something that is provided to people so that they can acquire particular skills that are in demand in the labour market, so that they can find work and better themselves in the labour market.

It seems to us that rather than putting hard and fast limits on the number of programs that would be offered—you mentioned bricklaying, for example—that rather than placing hard and fast limits on students, that this is an area where counselling needs to be developed, where students are brought in and are informed beforehand: "All right, you are interested in bricklaying employment. This is the potential of finding work when you get out; this is the financial assistance that is available to you", that sort of thing, so that, basically, people are still making the decisions for themselves but they are making informed decisions.

Another objective reason why we do not think it would be valuable to put hard and fast quotas on particular programs is that we have to recognize that there will always be the need to

[*Traduction*]

ouvert, et chaque étudiant peut choisir le programme qu'il désire. Quand il s'agit de la formation professionnelle, il n'en est pas ainsi: par exemple, si le Canada n'a pas besoin en 1981 d'un plus grand nombre de briquetiers ou d'électriciens, on n'offrira pas de tels cours de formation l'année prochaine. A l'université, les choix demeurent plus libres, plus ouverts. Il y a donc une distinction entre la formation universitaire et la formation professionnelle. Ceux qui fréquentent les universités sont relativement libres de choisir en fonction de la profession qu'ils désirent, tandis que ceux qui choisissent de s'inscrire dans des écoles professionnelles et techniques doivent s'adapter au cadre d'enseignement qu'on leur impose; et si la classe désirée est pleine à capacité, tant pis, ils devront se contenter d'autre chose. Philosophiquement, est-ce que cela vous tracasse? Pensez-vous que ce soit mauvais? Je sais que cela embête un grand nombre d'élèves des écoles professionnelles. Qu'en dites-vous?

En d'autres termes, votre mémoire se préoccupe d'abord des écoles professionnelles; il soulève à ce sujet des questions très importantes—j'en ai pris note, et votre mémoire est excellent sous ce rapport—mais il nous renseigne bien peu sur les universités. Cela signifie-t-il que les étudiants de nos universités n'ont pas les mêmes problèmes?

M. Parr: Les étudiants de nos universités sont sujets à des problèmes différents quand ils se cherchent du travail, mais il demeure vrai qu'il leur est aussi difficile de prendre place sur le marché du travail. Je suppose qu'au fond il s'agit de reconnaître que les deux types d'enseignement jouent des rôles différents.

C'est vrai, d'une part, que l'enseignement universitaire forme les étudiants en fonction d'un emploi, mais en leur donnant une formation intellectuelle plus générale, en leur inculquant une sérieuse compréhension du monde scientifique, des principes de la recherche et autres connaissances qui sont des éléments essentiels d'une formation universitaire; et que, d'autre part, l'enseignement professionnel—selon notre perception—transmet aux élèves une formation qui leur permet d'acquérir pratiquement les habiletés particulières qui sont en demande sur le marché du travail, afin qu'ils puissent se perfectionner en ces domaines et trouver plus facilement un emploi satisfaisant et bien rémunéré.

Il nous semble qu'au lieu de limiter rigoureusement le nombre des programmes de formation professionnelle que l'on peut offrir—vous avez mentionné, par exemple, le cas des briquetiers—il serait préférable de mettre à la disposition des élèves des services d'information et d'orientation relativement à leur choix: «Très bien, vous aimeriez obtenir un emploi de briquetier. Voici vos chances d'emploi en ce domaine; voici le montant de l'aide financière disponible», et autres renseignements de ce genre. Ainsi, les élèves prendront leurs propres décisions, mais en connaissance de cause.

L'autre raison objective qui nous fait penser qu'il serait inutile de restreindre sévèrement des programmes particuliers est qu'il faut reconnaître qu'on aura toujours besoin de rem-

[*Text*]

replace skilled tradespeople and that we will not be able to just keep turning it on and turning it off like a faucet.

Ms. Taylor: I would like to respond to the question just before that very briefly, if I may.

There have been studies done which do demonstrate that there is a definite relationship between individuals' financial background, low income or whatever, and the possibility that they will go on to post-secondary education, one of the most recent ones being one which was commissioned by the Ontario government, just a year and a half ago, I believe, which showed that women, particularly from low-income, rural backgrounds, have the most difficulty in obtaining post-secondary education, particularly if the only form of assistance available to them is loans. So, yes, I think there is a definite relationship there.

Mr. Tobin: Just one last question.

First of all, you mentioned financial assistance for trade school students and I would like to say that, in Newfoundland, certainly, the discrepancy between the funding available from Canada Manpower training versus the provincial allotment is incredible. I think it is still $25 a week, or something, for students and it is the same rate that they had in 1973 or 1974. So it has not changed in an incredibly long time and it is ridiculous.

I do not know that the answer is that every student be funded through Canada Manpower programs because the programs are set up for certain reasons and under certain regulations. I do not know that we could fund everybody through Canada Manpower but I would suggest that, as a minimum—and perhaps there is a mix somewhere—but as a minimum, in the case of the Government of Newfoundland, it is ridiculous and pressure needs to be applied to give more realistic assistance to students.

But one last question. There is another thing that bothers me about the funding program, and I am thinking primarily, I suppose, about university students but also about trades college students, and that is that the funding is available on this basis—at least, it used to work this way. A student would get a grant of *x* amount of dollars plus you would borrow the rest, and you had to borrow a minimum amount, and it was based on your parents' income.

I remember that an awful lot of people whose parents' income was in the middle-income range, and particularly 20-, 21-, or 22-year-old students who, for all essential purposes, are their own people, were not in a position, firstly, to put their hands out and get the dollars, and secondly, from a person point of view, were very mature, independent individuals who did not want to be putting their hands out, anyway. An awful lot of students from middle-income families whose parents were at that level where they were not entitled to much of a grant but they were not a big enough level where they could afford to lash it out seemed to me were really the people who were caught in the squeeze of that regulation. And I can tell

[*Translation*]

placer les hommes de métier, et qu'il ne s'agit donc pas de se contenter d'ouvrir et de fermer le robinet.

Mme Taylor: J'aimerais répondre à la question qui a précédé celle-ci.

Des études ont démontré qu'il existe une relation nettement délimitée entre les antécédents monétaires d'une personne, ses faibles revenus et autres faits du genre, et ses possibilités d'inscription à des cours d'enseignement supérieur. L'une des plus récentes études est celle que le gouvernement de l'Ontario a parrainée il y a un an et demi: elle démontre que les femmes, et plus particulièrement celles qui viennent des milieux ruraux et qui ne gagnent que le salaire minimum, ont les plus grandes difficultés à obtenir un enseignement supérieur, spécialement quand les prêts sont l'unique forme d'assistance financière qui leur soit disponible. Eh bien! Oui, en ce cas, il y a une relation bien définie.

M. Tobin: Une dernière question.

Tout d'abord, relativement à vos remarques sur l'aide financière offerte aux élèves des écoles professionnelles, j'aimerais dire qu'à Terre-Neuve l'écart entre les fonds offerts par le ministère fédéral de l'Emploi v. l'allocation provinciale est incroyable. Je pense qu'encore maintenant on verse aux étudiants une somme hebdomadaire de $25, ou approximativement; c'est exactement le montant qu'ils recevaient en 1973 ou en 1974. Donc, ce montant n'a pas été modifié depuis très longtemps.C'est ridicule.

Je ne sais pas si la solution est que chaque étudiant soit aidé financièrement par l'entremise des programmes de la main-d'œuvre du Canada parce que ces programmes sont organisés pour des fins précises et sont soumis à certains règlements. Je ne sais si nous pourrions aider financièrement chaque étudiant par l'entremise du ministère fédéral de l'Emploi, mais j'oserais dire que c'est ridicule comme maximum—et peut-être qu'il y a un mélange quelque part—dans le cas du gouvernement de Terre-Neuve, et qu'il faudrait faire pression pour que l'on accorde aux étudiants une aide mieux adaptée à leurs besoins réels.

Ma dernière question. L'autre chose qui me tracasse au sujet du programme d'aide—je pense d'abord aux étudiants de nos universités, mais aussi aux élèves des écoles professionnelles—est que les fonds sont disponibles sur cette base—à tout le moins, il en était ainsi: un étudiant reçoit une subvention de *x* dollars, et il doit emprunter le reste; il doit emprunter un montant minimum, en fonction des revenus de ses parents.

Je me souviens de ces nombreux étudiants dont les parents n'avaient que des revenus moyens, et plus particulièrement de ces étudiants de 20, 21 ou 22 ans qui, à toutes fins pratiques, ne voulaient pas dépendre de leurs parents et n'étaient pas disposés à quêter des dollars; comme des personnes d'une grande maturité de jugement et de nature indépendante, ils ne voulaient aucunement tendre la main vers autrui. Oui, beaucoup d'étudiants dont les parents sont dans la classe des familles à revenus moyens—celles qui ont peu de chance d'obtenir une subvention tout en n'étant pas assez riches pour s'en passer—sont les premiers à subir les embêtements du règlement. Je puis vous dire que j'en ai vécu l'expérience. Nous

[*Texte*]

you I had personal experience with that, there were nine children in our family. I was not about to put my hand out to my father and ask him to pay for my entire education. But on the other hand, his income bracket was just enough that they said, sorry, kid, we cannot help you. Do you get many complaints of that nature?

Mr. Parr: If is one of the major complaints that students have with the Canada student loans program and with the provincial bursary programs that go along with it. It has been a sore point with students since the National Union of Students was re-established in 1972. We continue to push for students to recognize again governments are dealing with adults here and that yes, indeed, some students do receive financial assistance from their parents. We recognize that is true, but it would be much more appropriate if those students who receive assistance from their parents would declare it as a resource rather than penalize all the rest who do not receive the assistance that they are expected to get. There is right now a task force on student assistance that we have done a fair bit of work on and that is one of the major points we continue to press. Depending on the outcome of the task force, we could continue to press this for years to come.

Mr. Tobin: I am glad to hear that. I can remember that many of my friends whose parents were not in a position at all to contribute used to keep me going in cigarettes during the time I was there. Thank you very much.

The Chairman: Thank you. Mr. Orlikow.

Mr. Orlikow: Thank you, Mr. Chairman. I wonder, given the fact that we will have very shortly, in the next couple of months certainly, over one million unemployed, if you have looked at whether that discourages prospective trainees in the manpower training courses or even students who might go to community colleges or universities from going because the prospects of employment are much less certain than they were five or ten years ago?

Mr. Parr: I cannot think of the name of the study right now, but Statistics Canada found that participation rates in all levels of postsecondary education have been declining and will continue to decline until 1985. Two of the principal reasons were government underfunding of education—which has with it all kinds of implications such as higher tuition fees, deterioration of services, and that sort of thing—and declining prospects for employment upon graduation. So, I guess the answer to your question would be, yes, high rates of unemployment do tend to discourage people from participating in postsecondary education.

Mr. Orlikow: Have you seen any evidence that there has been a shift of the kind of courses that students take or want to take from the liberal art courses which certainly do not lead directly to employment even if you go into more job-oriented

[*Traduction*]

étions neuf enfants dans ma famille. Je n'étais pas enclin à tendre la main vers mon père pour lui demander de payer tous les frais de ma formation. Par ailleurs, ses revenus étaient juste suffisants pour le pousser à me dire: «C'est malheureux, mon garçon, mais nous ne pouvons t'aider.» Recevez-vous souvent des doléances de ce genre?

M. Parr: C'est l'une des plaintes majeures que les étudiants expriment contre le programme fédéral des prêts aux étudiants et contre les programmes des bourses provinciales qui l'accompagnent. C'est le point douloureux que soulèvent les étudiants depuis le rétablissement de l'Association nationale des étudiants en 1972. Nous continuons d'inciter les étudiants à reconnaître de nouveau que les gouvernements traitent avec des adultes, et qu'en fait quelques-uns d'entre eux reçoivent une aide financière de leurs parents. Nous reconnaissons qu'il en est ainsi, mais il serait grandement préférable que les étudiants qui recoivent une aide monétaire de leurs parents puissent le déclarer plutôt que de pénaliser tous les autres qui ne recoivent pas l'aide qu'ils espéraient avoir. Il existe maintenant un groupe de travail chargé d'étudier cette question de l'aide aux étudiants; nous avons fait un bon travail déjà, et nous continuerons de faire pression en faveur de ce point essentiel. Selon les résultats des actions du groupe de travail, nous pourrions poursuivre nos pressions pendant les années à venir.

M. Tobin: Je suis heureux d'entendre cela. Je me rappelle que plusieurs de mes amis, dont les parents n'étaient pas du tout en mesure de les aider, avaient la bonne habitude de me fournir en cigarettes pendant les années que j'ai passées avec eux. Merci beaucoup.

Le président: Merci. Monsieur Orlikow.

M. Orlikow: Merci, monsieur le président. Étant donné que très bientôt, dans une couple de mois sûrement, nous aurons plus d'un million de chômeurs, j'aimerais savoir si vous vous posez cette question: Est-ce qu'une telle situation découragera les élèves éventuels des cours de formation de la maind-d'œuvre, ou les étudiants qui pourraient s'inscrire dans les collèges communautaires et les universités, de poursuivre leurs études, parce que les possibilités d'emploi sont moins brillantes qu'il y a cinq ou dix ans?

M. Parr: Je ne puis me souvenir dans le moment du titre de l'étude, mais Statistique Canada a constaté que les taux de participation sont en baisse à tous les niveaux de l'enseignement supérieur et qu'ils continueront de l'être jusqu'en 1985. Les deux raisons principales de cette baisse sont le fait que le gouvernement diminue ses largesses envers les institutions d'enseignement,—ce qui entraîne toutes sortes de répercussions, telles que des frais de scolarité plus élevés, la diminution des services et autres effets de ce genre,—et les perspectives d'emploi moins attrayantes pour les diplômés. A cause de cela, je suppose que la bonne réponse à votre question est OUI les taux élevés de chômage tendent à décourager les Canadiens à poursuivre leurs études supérieures.

M. Orlikow: Avez-vous pris connaissance de cas où des étudiants ont modifié leur orientation professionnelle en délaissant les cours à caractère intellectuel qui ne préparent pas directement à l'obtention d'un emploi, même si l'on essayait de

[*Text*]

courses? I am thinking of the universities, for example, rather than the community colleges.

Mr. Parr: Yes, we have noticed that shift. We do not see it as necessarily a critique of a liberal arts education which we think continues to be a valuable element of postsecondary education, we see it more as, I guess, a legitimate concern on the part of students that at the back of their minds they do recognize that they will have a difficult time to find work after their time in postsecondary education, that perhaps they want to spend their time to become better prepared to deal with the labour market when they finish. So, yes, there has been an increase in enrolments in computer sciences, engineering and administration programs at the expense of things like political science or that sort of thing.

Mr. Orlikow: If I can go for a moment to a question that Mr. Tobin raised first, a question of the effect of the fact that I think in all provinces student aid requires a student to get a bursary—that is what is essentially a grant towards their education. They are almost always required to take along with the bursary a loan. Several questions arise out of that. First, if I remember correctly, a graduate starts paying back the loan with interest six months after he or she has finished the course. But many students have not got a job which enables them to start paying back at that point. Is that a factor in discouraging students?

• 2030

Mr. Parr: I would say, yes, it is a factor. It would be difficult, of course, to sit down and say when students are enrolling for post-secondary education, this is how they look at their employment prospects in terms of taking out student assistance. But they are aware that a number of former students are having a very difficult time in paying their student loans because they just have not been able to find work.

Mr. Orlikow: What about the situation where somebody goes to university and requires assistance each year? By the end of a four-year course, a pretty substantial amount of money would be owed by them. Is that a factor, particularly with students in universities whose parents are relatively low income earners?

Ms. Taylor: Yes, I think that is a factor. We have always maintained that student aid in the form of loans is a disincentive to potential students, particularly those from low-income backgrounds. And, also various student aid programs which are set up across the country now discourage students from continuing their education past the 4-year limit. This means that students from low income backgrounds are definitely discouraged from going into the graduate programs, for example, or continuing on into any other type of area. So, yes, we would say that the current programs we have are a disincentive.

Mr. Parr: Could I add to that, Mr. Chairman? The other thing that we have noticed about Canada Student Loans is

[*Translation*]

les axer davantage sur le travail en perspective, afin de prendre des cours professionnels? Je pense aux universités, comme exemple, plutôt qu'aux collèges communautaires.

M. Parr: Oui, nous avons observé ce changement. Nous ne voyons pas cela nécessairement comme une critique de l'enseignement théorique qui, selon nous, continue d'être un élément essentiel de l'enseignement supérieur. Nous pensons plutôt qu'il découle de l'inquiétude des étudiants qui, au fin fond de leur pensée, reconnaissent qu'il leur sera extrêmement difficile de trouver un emploi après leurs années de formation supérieure, et donc qu'il leur serait plus avantageux de se mieux préparer à répondre aux exigences du marché du travail à la fin de leurs études. A cause de cela, OUI il y eut un plus grand nombre d'inscriptions aux cours des sciences électronique, de génie et d'administration aux dépens des cours tels que celui des sciences politiques ou autres de ce genre.

M. Orlikow: Puis-je rappeler, un moment, une question concernant le fait, que, dant toutes les provinces, l'aide aux étudiants exige qu'un étudiant obtienne une bourse,—ce que est en réalité une subvention favorisant leur formation. Les étudiants sont presque toujours obligés d'accompagner cette bourse d'un prêt. Cela soulève plusieurs questions. En premier lieu, si je me souviens bien, le diplômé commence à remettre son prêt, intérêts compris, six mois après avoir terminé ses études. Mais beaucoup de finissants n'ont pas encore trouvé à ce moment-là un emploi qui leur permette de payer leurs dettes à temps. Est-ce que c'est un facteur qui décourage les étudiants?

M. Parr: Oui, c'est un facteur de découragement. Bien entendu, il serait malaisé de dire aux étudiants, au moment où ils commencent leurs études supérieures, à quoi ils s'engagent en demandant un prêt et quelles seront leurs chances d'emploi, mais ils savent déjà que plusieurs anciens ont éprouvé de grandes difficultés parce qu'ils n'avaient pu se trouver un emploi.

M. Orlikow: Quelle est la situation d'un étudiant qui fréquente l'université grâce à un prêt annuel? A la fin de ses quatre années de cours universitaires, il a accumulé une dette plutôt substantielle. Est-ce que c'est un problème, particulièrement pour ceux dont les parents ne sont que relativement à l'aise?

Mme Taylor: Oui, c'est un grave problème. Nous avons toujours soutenu que l'aide aux étudiants sous la forme de prêts ne stimule aucunement les candidats éventuels à s'inscrire. En outre, les divers programmes d'aide aux étudiants qui existent présentement dans notre pays poussent les étudiants à discontinuer leurs études après les quatre années réglementaires. Cela signifie que les étudiants des milieux à faibles revenus ne sont nullement encouragés à poursuivre leurs études jusqu'à l'obtention du diplôme, par exemple, ou dans un autre type de formation. Ainsi, nous pouvons dire: oui, les programmes courants ne sont pas des stimulants.

M. Parr: Puis-je ajouter quelques mots là-dessus, monsieur le président? L'autre chose que nous avons observée au sujet

[*Texte*]

that, where they may have been initially introduced as low interest loans for students at a time when interest rates were, I believe, in the neighbourhood of 5 to 6 per cent at the outset, they are no longer low interest loans. There is a proposal right now presented by the Canadian Bankers' Association to the federal government suggesting that they move to a new system of calculating the interest rate. This would put Canada Student Loans' interest rates up 1 per cent over the prime interest rate. So, as you know, that means that students probably would be looking at interest rates of 15 to 16 per cent in the next few weeks.

That can only be a disincentive to low income people when they are looking at pursuing post-secondary education. Not only is the actual principle of repayment prohibitive, but the interest rates are prohibitive as well.

Mr. Orlikow: Has your organization done any research into who the students are in the various types of institutions? It has been said by some people, that the students in our universities are essentially children of middle- and upper-income families, whereas—and I am not thinking of those funded by the Department of Employment but of those who are taking, let us say, 2-year courses where they must have some means of their own or family support—those usually students are the children of skilled workers or middle-class people. They say also that it is in the manpower training courses where the children of the poor get their training. In other words, it is claimed that we have a class system of education here. Has your organization done any research to determine who is enrolled in the various types of institutions?

Ms. Taylor: Yes. Students have done a number of surveys related to that specific type of question. Two were done at universities: one at the University of Western Ontario and one at Carleton University here in Ottawa. These definitely demonstrated that the vast majority of students at those institutions were from backgrounds which were well over the average family income across Canada. And in fact, that average income had risen a substantial amount over the past couple of years.

• 2035

Another study which which I mentioned a little earlier was the one commissioned by the Ontario government and termed "The Anisef Study", which definitely showed that students from low income backgrounds have a great deal of difficulty going into post-secondary education in general, and the longer the program the more difficult it is.

Mr. Orlikow: A number of studies such as "The Adams Study on Paid Educational Leave", make the analysis that in the next 20 or 30 years it is likely that very few people will stay with one employer for their full working life. Given the changes which are taking place, people will probably change jobs 2, 3 or 4 times during their working careers and hold different kinds of jobs. Is that part of the reason why you are somewhat sceptical about just on-the-job training which would be pretty restrictive in terms of what the person would learn?

[*Traduction*]

des prêts aux étudiants est que, même si ces prêts ont été offerts aux étudiants, au tout début du programme, à des taux d'intérêt minimes de 5 ou 6 p. 100, ce ne sont plus maintenant des prêts à faibles intérêts. L'Association canadienne des banquiers vient de présenter au gouvernement fédéral une proposition voulant qu'il mette en vigueur un nouveau régime de calcul des taux d'intérêt. Ce régime porterait le taux d'intérêt des prêts aux étudiants à 1 p. 100 au-dessus du taux d'intérêt de base. Cela signifie que les étudiants devront probablement envisager des taux d'intérêt de 15 à 16 p. 100 au cours des prochaines années.

Cela ne peut inciter les jeunes moins nantis à poursuivre des études supérieures. Non seulement le régime actuel des remises des prêts est prohibitif, mais les taux d'intérêt aussi sont excessifs.

M. Orlikow: Est-ce que votre association a fait des recherches sur les types d'étudiants qui fréquentent les diverses institutions d'enseignements? Certaines personnes ont dit que les étudiants de nos universités sont généralement des fils de familles des classes supérieures ou bourgeoises, tandis que,—je ne pense pas aux élèves parrainés par le ministère fédéral de l'Emploi, mais à ceux qui suivent des cours d'une durée de deux ans et qui doivent alors disposer de moyens personnels ou recevoir l'aide de leurs parents,—ces derniers sont habituellement des fils d'ouvriers de métier ou de parents du bas peuple. Ces personnes disent aussi que ce sont des enfants des familles pauvres qui fréquentent les cours de formation de la main-d'œuvre. En d'autres termes, on prétend que nous avons un régime de castes. Est-ce que votre association a fait des recherches pour déterminer les types d'étudiants qui fréquentent les diverses institutions de formation?

Mme Taylor: Oui. Les étudiants ont fait des enquêtes ayant rapport à ce type particulier de problèmes. Deux de ces enquêtes ont été faites à l'université Western de London et à l'université Carleton d'Ottawa. Elles ont clairement démontré qu'une grande majorité des étudiants de ces deux universités proviennent de familles qui ont des revenus bien supérieurs à la moyenne des familles canadiennes. Et, en fait, cette moyenne a beaucoup progressé au cours des deux dernières années.

Une autre étude que j'ai mentionnée précédemment,—l'étude Anisef que le gouvernement de l'Ontario a parrainée,—a définitivement démontré que les étudiants des milieux moins aisés éprouvent de sérieuses difficultés à s'inscrire aux cours de formation supérieure; et plus longue est la durée du programme, plus il leur est difficile de s'y inscrire.

M. Orlikow: Plusieurs études, dont «L'étude Adams sur les congés de formation rémunérés», ont conclu qu'au cours des 20 ou 30 prochaines années très peu de personnes travailleront pour le même employeur pendant toute leur vie active. A cause des changements qui s'opèrent présentement, elles changeront probablement d'emploi 2, 3 ou 4 fois durant leur vie active et feront des travaux de plusieurs types différents. Est-ce en partie à cause de cela que vous êtes quelque peu incrédules au

[*Text*]

Mr. Doherty: Yes, I think that is one of the main concerns that we have about placing too heavy a focus on on-the-job training. We would like to see some balance established, so that there can be some general theoretical side to the education rather than a specific task only that will apply to that one plant where a specific student is learning. And regarding that continual process where they say people are going to have to be going for retraining about every 10 years, the institutional setting would provide the arena in wich that ecudational process could take place.

I think there is also a second angle to the need for institutional training as well as for on-the-job training, and that is to try and ensure that vocational education is not done in a very narrow and strict sense such as learning how to be a welder and being a welder only. I think people should have the ability while enrolled, say, in a welding program perhaps to broaden their skills a little by taking other programs. A lot of the vocational programs, particularly in western Canada, are integrated into the general community college. Here students can develop other skills which might assist them and encourage them to come back at a future time for further development. That could mean that they are not so narrowly developed and narrowly trained.

Mr. Orlikow: I have one last question. Have some of your members reported to you on the competence of the people who counsel them about what their prospects are, and where they might go in the future? I am thinking of the counsellors in the schools or in the community colleges or in the university, or even counsellors in the Department of Employment and Immigration. Do you know how close they are to the real world of jobs? Are they up to date so that they can give advice which is useful, or are they working with the knowledge they received 5, 10 or 15 years ago?

Mr. Doherty: Usually they seem to be working from very little or no knowledge at all about what the field is. That is one of the students' consistent complaints. They say that before they enter into a program and while they are going through the employment office or going to the college they find that, often the counsellor cannot tell them such basic things as: what the programs entail, what would be the course content of these programs, what is the likelihood of getting a job, what is the likelihood of getting into the program, and when they can get into the program. The services on campus are woefully inadequate and, in fact, on many campuses they are non-existent.

There is only one institution that I know of which has any level of financial counselling. Most of the people that supposedly are meant to fill the bill as financial counsellors do it as an addendum to their job. They have some other administrative function and then maybe they are asked to devote 10 per cent of their time to helping students process perhaps a

[*Translation*]

sujet d'une formation totale sur le terrain, ce qui limite grandement le champ des connaissances d'une personne?

M. Doherty: Oui, c'est là l'une de nos préoccupations majeures relativement à ce type de formation qui accorde trop d'importance à l'entraînement sur le chantier de travail. Nous préférons une formation mieux équilibrée où les connaissances générales ne sont pas exclues, au lieu de trop spécialiser les élèves en leur apprenant un métier particulier qu'ils ne pourront exercer que sur un chantier particulier. Eu égard au régime d'éducation permanente qui permettrait aux Canadiens de se recycler au moins tous les dix ans, les institutions professionnelles devraient être des lieux privilégiés où ce processus de formation pourrait être mis en vigueur.

Je pense qu'on peut voir sous un autre angle la nécessité d'une formation acquise à la fois dans une école professionnelle et sur le terrain: ce serait d'assurer que l'enseignement professionnel ne soit pas purement abstrait comme, par exemple, apprendre comment on devient un soudeur, puis se contenter d'être un soudeur toute sa vie. Je pense que les élèves devraient avoir la capacité, alors même qu'ils suivent le cours de soudure, par exemple, d'agrandir quelque peu le champ de leurs habiletés en suivant aussi d'autres cours. Plusieurs programmes de formation professionnelle, spécialement dans l'Ouest canadien, sont regroupés dans les collèges communautaires. Ainsi des élèves peuvent acquérir d'autres habiletés, ce qui pourrait éventuellement les aider et, même, les encourager à revenir au collège pour se perfectionner en d'autres domaines. Cela pourrait signifier qu'ils ne sont pas aussi étroitement formés et entraînés qu'on l'a dit.

M. Orlikow: J'ai une dernière question. Est-ce que des membres de votre Association vous ont parlé de la compétence de ceux qui les conseillent sur leurs perspectives d'avenir et sur la profession ou le métier qu'ils exerceront plus tard? Je pense aux conseillers de nos écoles professionnelles, de nos collèges communautaires, de nos universités, ou du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Savez-vous s'ils connaissent à fond le marché du travail, s'ils sont suffisamment au courant pour donner conseils utiles; ou conseillent-ils en s'appuyant sur ce qu'ils ont appris 5, 10 ou 15 ans auparavant?

M. Doherty: Ordinairement, ils semblent travailler sans connaître, ou si peu, le marché du travail. Les étudiants se plaignent constamment. Ils disent qu'avant de commencer un cours, ou lorsqu'ils se rendent dans un bureau de placement ou dans un collège, ils constatent souvent que le conseiller ne peut les renseigner sur des points aussi fondamentaux que ceux-ci: ce que les programmes impliquent, quel est le contenu de ces programmes, quelles seront les possibilités d'obtenir un emploi, quelles sont leurs chances d'être acceptés dans un programme particulier, et quand pourront-ils commencer leur cours de formation. Les services sur les campus sont lamentablement inadéquats; ils sont même inexistants sur plusieurs campus.

Je ne connais qu'une institution où il existe un service quelconque de conseils financiers. La plupart de ceux qui sont censés être les têtes d'affiche comme conseillers financiers le font comme un supplément à leurs autres tâches. Car ils ont d'autres responsabilités administratives, mais parfois on leur demande de mettre 10 p. 100 de leur temps au service des

[*Texte*]

loan application or apply for an emergency bursary. But they find they do not have any time to actually sit down and help these students who are trying to make do on a disposable income of $35 a month, which includes buying weekend meals, transportation, entertainment. There is no personal counselling available. If people experience any personal problems there are no services available. Administrative support systems are open only between 9 and 4.30 during the day, a lot of the training programs have three shifts a day. Students are going from 8 to 4, 4 to 12 and 12 to 8. These facilities are only open for one shift a day and those students have to take advantage of their half-hour or forty-five-minute lunch break.

• 2040

Mr. Orlikow: Five days a week, not seven.

Mr. Doherty: Yes.

Mr. Orlikow: That is really not the question I asked. I do not know how much help a counsellor can give the person in an institution if the allowance is insufficient. There is a limit to how far you can stretch the dollar. I was thinking in terms of the kind of advice that counsellors are able to give. How effective is the advice counsellors give to the student or the trainee as to what they are likely to find when they finish whatever course they have started or are being encouraged to start?

Mr. Parr: Again using the example of conversations we have had with students and things we have heard that students have been dealing with, there has been criticism about the quality of counselling the students are receiving at Canada employment centres before they embark on vocational training programs. There have been cases where students complete a whole program, come out fully expecting to find a job, and it is not there. There has also been criticism that the counsellors seem to pick up vocational training counselling as almost a side item to employment counselling and they do not have a good grasp of what the federal and provincial programs necessarily are. Students may get contradictory information from two different counsellors on just what the programs are.

I mentioned that students have gone through programs and then not been able to find jobs. To us, that sounds as though counsellors do not have the necessary information to give to students. They do not have long-term projections or regional projections on what the employment needs are in that particular area or what the training needs are. It sounds as though students come in, think they might like to take a welding course, find out what the process is to take a welding course, and it is basically left at that. They are given no direction as far as what they can expect when they look for work. They may not be able to find work in Vancouver, say, so they will

[*Traduction*]

étudiants pour les aider, par exemple, à remplir la formule de demande d'un prêt ou d'une bourse d'urgence. Mais ils n'ont jamais le temps de parler avec les étudiants, d'essayer de les aider à se tirer d'affaire avec un revenu mensuel disponible de $35, ce qui comprend les repas de fin de semaine, le transport, les loisirs. Aucun service de conseils personnels n'est disponible. Ceux qui éprouvent des difficultés personnelles ne peuvent recourir à aucun service. Les services d'appui administratif ne sont disponibles que de 9 heures à 16 h 30 durant la journée. Or plusieurs programmes de formation se divisent en trois périodes quotidiennes. Les étudiants sont donc en classe de 8 heures à 16 heures, de 16 heures à minuit, de minuit à 8 heures. Les services de soutien administratif ne sont donc disponibles que pendant l'une des trois périodes susmentionnées. Les étudiants qui veulent recourir aux bons offices des services administratifs ne peuvent s'y rendre que pendant la demi-heure ou les quarante-cinq minutes allouées aux repas.

M. Orlikow: Cinq jours par semaine, pas sept.

M. Doherty: Oui.

M. Orlikow: Ce n'est pas la question que j'avais posée. Je ne sais vraiment pas comment un conseiller peut aider un étudiant lorsque l'allocation est insuffisante. On ne peut étirer le dollar indéfiniment. Je pensais plutôt en fonction du type de conseils que les conseillers peuvent offrir: quelle est l'efficacité de ces conseils ou avis donnés à l'élève d'une école professionnelle sur le type d'emploi qu'il pourrait obtenir à la fin du cours qu'il a choisi, ou qu'on leur a conseillé de choisir?

M. Parr: J'utiliserai une fois de plus nos conversations avec les étudiants, et ce qu'ils nous ont dit au sujet des difficultés rencontrées. Ils se plaignent que, lors de leurs visites dans les bureaux de placement du ministère fédéral de l'Emploi, on les a mal conseillés avant qu'ils commencent leur programme de formation professionnelle. En certains cas, des élèves ont suivi tout le cours, assurés de se trouver un emploi à la fin de leurs études, mais l'emploi n'existait même pas. Ils se plaignent que les conseillers considèrent leur tâche, quand il s'agit d'orienter un élève d'une école professionnelle, comme un à-côté, comme un élément secondaire de leur mandat; les élèves soutiennent aussi que les conseillers n'ont pas une bonne perception de ce que sont essentiellement les programmes fédéraux et provinciaux. Il arrive parfois que des élèves reçoivent des informations contradictoires de la part de deux conseillers sur la nature des programmes.

J'ai dit précédemment que les élèves ne peuvent se trouver un emploi à la fin de leurs études. Il nous semble que cela est dû au fait que les conseillers ne possèdent pas les informations pertinentes, qu'ils n'ont pas une vue à long terme de la situation ou des besoins de formation de la main-d'œuvre dans les régions. C'est comme s'il suffisait tout simplement que les élèves se présentent, choisissent le cours de soudure, se renseignent sur les conditions à remplir pour y réussir. On ne les conseille pas sur ce qui les attend à leur entrée sur le marché du travail. Par exemple, s'ils ne peuvent se trouver un emploi à Vancouver, il leur faudrait chercher en d'autres régions s'ils

[*Text*]

have to go here, here or here to find work if they want to be successful. They are not getting that sort of thing.

The Chairman: In your opening remarks, you said that you represent approximately 400,000 post-secondary students. If possible, could you tell me how many institutions you represent, and how do they break down vis-à-vis colleges, universities, vocational institutions and so on? I would be interested in knowing that. If you do not have the information readily available, I would like our research staff to call you and get that.

Mr. Doherty: We could take a rough guess. The majority of our members would be from university campuses. At a lot of the college campuses, there is a mixture of both vocational and career and university transfer programs; so there could be anywhere between 10 and 20 campuses that we represent that have vocational students on them, maybe another 20 colleges and about 40 university campuses.

The Chairman: So a number of colleges and vocational institutions are not members of the national union.

Mr. Doherty: Yes.

The Chairman: Do you represent at all Quebec institutions?

Mr. Doherty: No. Quebec has two national student organizations. They have organized themselves independently. We work with them though.

The Chairman: So in Canada we have two national groups, so to speak.

Miss Taylor: Three.

The Chairman: Three? What is the other one?

Mr. Doherty: One represents Quebec universities and one represents Quebec Cegeps.

• 2045

The Chairman: We had better get in touch with them. So you only represent the students in colleges, universities and institutions outside of Quebec?

Ms. Taylor: Yes.

The Chairman: In your remarks you spoke about the deteriorating equipment in vocational colleges and schools, and you said that that was in part due, if not entirely due, to the under-funding presently in existence. In view of the scarce resources in our society, do you think it is wise that we try to duplicate in institutions complex and expensive equipment, or should we try to make arrangements with industry so that students can have access to the machinery and equipment that is in place for productive purposes, either on the job or in the evenings or weekends or whenever?—as I say, due to the scarcity of resources

Mr. Doherty: I guess there are two ways of approaching that. One is, if you have scarce resources and you decide that

[*Translation*]

veulent vraiment exercer leur métier. On ne les aide aucunement sous ce rapport.

Le président: Dans vos remarques préliminaires, vous avez dit que votre Association représente quelque 400,000 étudiants des cours supérieurs. Pourriez-vous me dire le nombre d'institutions que vous représentez, et comment l'on partage ce nombre entre les universités, les collèges communautaires et les écoles professionnelles? Si vous ne pouvez me répondre sur-le-champ, je pourrais demander à nos recherchistes de se mettre éventuellement en communication avec vous pour obtenir ces renseignements.

M. Doherty: Nous pouvons répondre de façon approximative. La majorité de nos membres se trouvent sur les campus universitaires. Dans plusieurs des collèges établis sur les campus universitaires il y a un mélange d'élèves fréquentant les cours de formation professionnelle, ou de carrière, ou les cours universitaires par correspondance. On pourrait dire que nous représentons de 10 à 20 campus où se trouvent aussi des élèves des écoles professionnelles, plus de 20 collèges communautaires et 40 campus universitaires environ.

Le président: C'est dire qu'un certain nombre de collèges communautaires et d'écoles professionnelles ne sont pas membres de votre Association.

M. Doherty: Oui.

Le président: Représentez-vous des institutions du Québec?

M. Doherty: Non. Il y a deux associations nationales des étudiants au Québec. Elles sont autonomes. Nous collaborons avec elles.

Le président: Il y a donc deux groupes nationaux au Canada, pour ainsi dire.

Mme Taylor: Trois.

Le président: Trois? Quelle est cette troisième association?

M. Doherty: Au Québec, une association représente les étudiants des universités et l'autre représente les élèves des collèges d'enseignement général et professionnel.

Le président: Il serait préférable que nous demeurions en contact avec vous. Ainsi donc, vous ne représentez que les étudiants des universités et les élèves des collèges communautaires et des écoles professionnelles hors Québec?

Mme Taylor: Oui.

Le président: Dans vos déclarations, vous avez dit que l'outillage des collèges communautaires et des écoles professionnelles est incomplet ou désuet, et que cela est dû en partie, sinon totalement, à l'insuffisance des fonds mis présentement à leur disposition. Vu que les ressources ne sont pas trop abondantes ces années-ci, pensez-vous qu'il serait sage de tenter de doubler les outillages compliqués et coûteux de nos institutions, plutôt que d'essayer de s'entendre avec nos industries pour que les élèves puissent avoir accès à leur outillage mécanique, soit pendant les heures d'activités, ou le soir, ou durant les fins de semaine? Rappelez-vous que j'ai bien dit—à cause du manque de ressources.

M. Doherty: Je crois qu'il y a deux modes d'approche à ce sujet. Premièrement, si vous disposez de peu de ressources et

[*Texte*]

you are going to cut back on your funding to vocational education, are you therefore rendering what you are spending on vocational education ineffective? It is not enough to fund it adequately, so you are cheapening everyone's education and, therefore, cheapening the end result of your educational system.

Secondly, I do not think we would want to see a duplication of services between industry and colleges all over the place. I think there needs to be more effective co-ordination between industry and colleges in order to ensure that that duplication does not happen and that what they are learning is complementary, so that they go through one stage on the campus and then, when they go into industry, that theory that they have developed at the college can be developed into practical knowledge in on-the-job training. I do not think by funding one you are therefore going to duplicate what happens in industry.

I think there needs to be effective planning of what is taught in both areas so that, one, you are using your money properly and, two, a student does not have to spend 10 months at a college and then next year on the job go through the same learning process again. That is a waste of everyone's time. I think you can avoid that if you have adequate planning and well thought out programs, where the whole training process is developed in co-ordination with those people participating in the process.

The Chairman: I was not suggesting that we cheapen the process. I was just wondering if, in many cases, we had to put very expensive machinery in a college or vocational institute when it was down the street in a plant, whether there could not be proper co-ordination so that the students in the institution could use that equipment, learn on it, and spend the money that we might have spent on duplicating the same machinery in the institution on vocational allowances and lots of other things—on staff development, libraries and a whole lot of other things.

Mr. Doherty: I think that is being done to a certain extent. I know some of the colleges are using that, particularly in the mining industry. They have their courses offered at the college and then they have actual classrooms set up down in the mines, where they can work on the equipment down there. There is that type of sharing. I think people have seen that it is beneficial, because they do not have access to that type of equipment in the classrooms, so I think that can be done.

The Chairman: In your remarks, Ms. Taylor, you said that there was need for a national education plan. I am wondering what you mean by that. Are you suggesting that the federal government should develop that plan and proclaim it or is it something that should be done by the national Council of Ministers of Education, Canada?

Ms. Taylor: The National Union of Students has always been concerned about the lack of a national education plan in Canada. Some people contend that post secondary education should be planned simply by the provincial governments. How-

[*Traduction*]

prenez la décision de réduire les fonds destinés à la formation professionnelle, est-ce que vous ne contribuez pas à rendre inefficace ce que vous consacrez à la formation professionnelle? Si les fonds sont insuffisants, vous dépréciez la formation de tous et chacun et, par conséquent, vous dépréciez les résultats de votre régime de formation.

Deuxièmement, je crois qu'il est nécessaire d'assurer une meilleure coordination entre l'industrie et les institutions de formation pour que le dédoublement ne se produise pas, et pour que ce qu'apprennent les élèves sur place soit un complément utile de leur formation; ainsi, ils peuvent acquérir la partie plutôt théorique de leur formation sur le campus, et lorsqu'ils iront sur le chantier ils pourront mettre en pratique les notions théoriques qu'ils ont apprises. Je ne crois donc pas qu'en versant des fonds aux écoles professionnelles vous reproduisez en double ce qui se fait dans les industries.

Je pense qu'il faut planifier efficacement ce qui s'enseigne dans les deux cas: ainsi, vous utilisez vos fonds de façon appropriée et, deuxièmement, l'élève n'est pas obligé de se former pendant dix mois à l'école professionnelle, puis de passer toute une année sur le chantier pour répéter le même processus d'apprentissage. Ce serait gaspiller le temps de chacun. Je crois que vous pouvez éviter cela grâce à une planification adéquate et à des programmes bien structurés où tout le processus de formation est bien coordonné de concert avec tous ceux qui y participent.

Le président: Je ne suis pas d'avis qu'on déprécie le régime de formation. Je me demande tout simplement si, dans bien des cas, nous devons installer un outillage très dispendieux dans les collèges communautaires ou les écoles professionnelles quand un même outillage existe dans l'usine tout près de l'institution; je me demande s'il est possible de s'entendre pour que les élèves du collège ou de l'école puissent utiliser cet outillage, puissent en apprendre le maniement. Ainsi les fonds qui auraient servi à doubler un même outillage pourraient permettre de satisfaire d'autres besoins de formation professionnelle: par exemple, l'augmentation du personnel, la bibliothèque et beaucoup d'autres choses semblables.

M. Doherty: Je pense que cela se fait dans une certaine mesure. Je sais que quelques collèges utilisent cette formule, spécialement dans l'industrie minière. Les élèves suivent d'abord leurs cours au collège, puis ils se rendent dans les pièces réservées à cette fin dans les mines où ils peuvent apprendre le maniement des diverses machines de l'entreprise. Voilà un type de collaboration. Je crois que les participants en ont tiré profit, parce qu'ils n'ont pas accès à ce type d'outillage dans leurs propres ateliers. Donc cela peut se faire.

Le président: Au cours de vos remarques, madame Taylor, vous avez dit qu'on aurait besoin d'un programme national d'enseignement. Que voulez-vous dire exactement? Proposez-vous que le gouvernement fédéral élabore un tel programme et qu'il l'annonce publiquement, ou cela serait-il du ressort du Conseil des ministres de l'Éducation du Canada?

Mme Taylor: L'Association nationale des étudiants se préoccupe depuis longtemps de l'absence d'un programme national d'enseignement. Certains disent que l'organisation des programmes d'enseignement supérieur relève de la compétence

[*Text*]

ever, I think we all realize the great role that the federal government does play in education across Canada. Therefore, there should definitely be some type of national planning. The Council of Ministers of Education, Canada, CMEC, could possibly form the basis of some type of planning, but I do not think the present number of meetings they have a year, or the present set up they have, is at all adequate for planning national education. In fact the situation we should have is perhaps some type of co-ordination between the federal and provincial governments. The federal government has no seat on the Council of Ministers of Education, Canada.

The Chairman: You understand that every time the government puts its toe into "education", it gets stepped all over by the provincial governments. As a matter of fact it receives threats to withdraw, or else! Although we find that many citizens are sympathetic to the sort of comments you make, our present constitutional structure does not allow for much initiative in that field.

Mr. Doherty: I think to a certain extent the provinces, although they would not necessarily want to admit it, have recognized that there has to be some role at least for the federal government. The Organization for Economic Co-operation and Development did a review of our educational system in 1975 and came out with a pretty strong criticism of the lack of any type of federal government role in post-secondary education. The fact that the federal government already has at least forty departments operating in the area of post-secondary education, spread out over a wide number of ministries, sort of shows that they have allowed the federal government to get involved there, although they may not want to admit that publicly. There needs to be some way of trying together all these federal government initiatives. They are already spending billions of dollars in the area of post-secondary education. I think if you are going to spend that amount of money, and given the importance of post-secondary education in all areas including research and development, vocational education development of Canadian identity and Canadian culture that the Symons report talked about, the only group that can have that involvement is the federal government. Provinces operating in isolation are not going to develop any consistent standard of education or quality of education across the country, so we strongly support the federal government's having some role in setting national goals and objectives.

Mr. Parr: Could I add to that?

The Chairman: Yes.

Mr. Parr: The federal government constitutionally is responsible for economic development, that seems to be the way I have understood it to be broken down, and the provinces are responsible for education. Education does have a role in

[*Translation*]

des gouvernements provinciaux. Cependant, nous connaissons tous le rôle prépondérant que joue le gouvernement fédéral dans le domaine de l'enseignement à la grandeur du pays. On devrait donc s'entendre sur un type quelconque de programme national. Le Conseil des ministres de l'Education du Canada pourrait possiblement élaborer les éléments fondamentaux d'un tel programme, mais je pense que les réunions que les ministres d'Éducation tiennent chaque année ou que l'organisation dont ils disposent ne peuvent suffire réellement pour mettre sur pied un véritable programme national d'instruction. En effet, la solution serait de mettre sur pied un organisme de coordination entre les gouvernements fédéral et provinciaux. Car le gouvernement fédéral ne siège pas au Conseil des ministres de l'Éducation du Canada.

Le président: Vous savez, chaque fois que le gouvernement fédéral met son doigt dans l'engrenage de l'«éducation», tous les gouvernements provinciaux lui tapent sur la main. En réalité, ils lui enjoignent de se retirer ou lui disent d'autres choses semblables. Bien que beaucoup de citoyens pensent et parlent comme vous, notre régime constitutionnel ne permet pas de prendre actuellement une telle initiative en ce domaine de l'enseignement.

M. Doherty: Je pense que les gouvernements provinciaux, bien qu'ils ne le proclament pas ouvertement, ont reconnu dans une certaine mesure que le gouvernement fédéral pourrait jouer un certain rôle en ce domaine. En 1975, l'Organisation de coopération et de développement économique a étudié notre régime d'enseignement, et elle a critiqué assez vertement le fait que le gouvernement fédéral ne puisse jouer aucun rôle dans le monde de l'enseignement supérieur. Le simple fait que le gouvernement fédéral possède déjà une quarantaine de programmes de formation supérieure, dispersés dans un grand nombre de ses ministères, indique que les gouvernements provinciaux acceptent de quelque manière sa contribution en ce domaine, même s'ils ne l'admettent pas publiquement. Il s'avère nécessaire de prendre des mesures pour regrouper tous ces programmes du gouvernement fédéral; on consacre déjà des milliards de dollars en ce domaine de l'enseignement supérieur. Étant donné les sommes considérables qui sont dépensées, et à cause de l'importance exceptionnelle accordée à l'enseignement supérieur dans tous les domaines, y compris ceux de la recherche aux fins d'amélioration de l'enseignement professionnel, et de l'évolution de la citoyenneté et de la culture canadiennes dont parle le rapport Symons, il est évident que seul le gouvernement fédéral peut faire ce regroupement des programmes. Les gouvernements provinciaux ne peuvent, séparément, créer un modèle uniforme d'enseignement qui serait d'égale qualité dans l'ensemble du pays. Nous croyons donc fermement que le gouvernement fédéral doit contribuer de quelque manière à l'élaboration des normes et des objectifs nationaux en ce domaine.

M. Parr: Puis-je ajouter mes propres commentaires?

Le président: Oui.

M. Parr: Le gouvernement fédéral est constitutionnellement responsable du développement économique, et les gouvernements provinciaux sont constitutionnellement responsables de l'éducation. L'éducation en tant que telle ne joue pas un rôle

[*Texte*]

economic development and that seems to be the area in which the federal government has traditionally become involved in things like vocational education in the past. I guess the key thing in what we are saying here is that we are looking for an agreed upon plan; we are not looking for the federal government to proclaim: this is our national education plan. We recognize that politically in Canada that just would not be accepted, so what we are calling for, I suppose, and probably will be continuing to call for some time, is for federal and provincial governments to sit down and plan what is going to happen to the educational system in Canada, because we as a national students organization have a difficult time to really figure out what exactly is happening to education in Canada. It goes one way for a time; then it stops and goes an entirely different way, and it is anyone's guess where it will be next.

[*Traduction*]

dans le développement économique; il semble quec'est à cause de cela que le gouvernement fédéral s'est traditionnellement impliqué dans les domaines qui touchent, par exemple, la formation professionnelle. Il me semble que l'élément clé de ce que nous disons est qu'il faudrait une entente entre les divers niveaux de gouvernement sur un programme national d'enseignement, et non un programme reconnu par un acte officiel du gouvernement fédéral. C'est cela le programme national d'enseignement dont nous avons parlé. Nous savons bien que c'est politiquement inacceptable au Canada. Ce que nous réclamons, et ce que nous continuerons de réclamer, c'est que les gouvernements fédéral et provinciaux s'asseoient à une même table et établissent le plan de ce qui surviendra dans le monde de l'enseignement au pays, parce que nous-mêmes, en tant que représentants de l'Association nationale des étudiants, nous pouvons difficilement découvrir ce qui se passe réellement en ce domaine. Le mouvement prend une direction pendant un certain temps, puis il arrête et bifurque carrément pour prendre une direction totalement opposée; il appartient à chacun de deviner ce qu'il adviendra ensuite.

The Chairman: Maybe we will do it but we will disguise it and call it something else.

Le président: Peut-être que cela se fera, mais de façon déguisée et sous un faux nom.

In your remarks and in the exchange of questions you and some of the questioners spoke about declining opportunities for employment and the fact that there is a decline in enrolment because of the prospect of no work for college graduates and university graduates. All I can tell you is that since this task force has had its sessions, form last June, most people who have appeared before us have told us that there is a crying need for certain types of college graduates and university students and they are just not available. Even Nova Scotia Institute of Technology, when we were in Halifax, said that in that province, which has a record of high unemployment, the engineering graduates of Nova Scotia Tech each have had their choice, for the last five years, of four or five jobs. In many parts of the country we were told that there is a crying need for engineering graduates, accounting graduates, people who are familiar with all types of financial analysis, actuarial students, people in health and health related areas, occupational therapists, physiotherapists and psychiatric nurses. As you know, the birth rate now, I think, in Canada—and it started about 1960—around 1.8 children per family, they expect, in the eighties, to have a very different picture than we had in the seventies, wWhen you had the rear end of the baby boom still going on to the market with a high-level entry of women.

Revenons à l'échange des questions. Vous et d'autres questionneurs avez dit, au cours de vos interventions, que les chances d'emploi se font plus rares et que cela entraîne une diminution du nombre des diplômés de nos collèges et universités. Tout ce que je puis dire à ce sujet, c'est qu'au cours de nos séances depuis le mois de juin dernier, la plupart des témoins nous ont dit et répété qu'ils ont grandement besoin de tels ou tels types d'étudiants, mais qu'ils ne peuvent en trouver. Lors d'une séance tenue à Halifax, les porte-parole de l'école technique de la Nouvelle-Écosse nous ont pourtant dit qu'au cours des cinq dernières années, dans leur province où le nombre des chômeurs est exorbitant, leurs diplômés en génie pouvaient facilement faire leur choix entre 4 ou 5 offres d'emploi. Dans plusieurs régions du pays, plusieurs nous ont dit qu'ils ont besoin de diplômes en génie, en comptabilité, en analyses financières, en actuariat, en hygiène ou autres domaines de la santé, en thérapeutique, en psychothérapie, et aussi d'infirmières spécialisées en psychiatrie. Vous savez comme moi que le taux de la natalité en notre pays—et cela a commencé vers 1960—n'est que de 1.8 enfant par famille. On s'attend à ce qu'au cours des années 1980 la situationsoit très différente de celle des années 1970 qui ont vu un nombre impressionnant des «bébés», nés lors de la hausse brusque mais passagère des naissances, entrer en masse sur le marché du travail, des femmes en grande partie.

• 2055

So the picture I see for the eighties is that there will be lots of opportunities for work but for people who are trained both at the university level and at the community college level in specific skills, and that, as a matter of fact, the situation we are likely to see by 1985 will be not high unemployment but perhaps the closing of plants and wings of plants because there will not be enough skilled people of all kinds.

Ma vision des années 1980 est que les chances d'emploi y seront très nombreuses, mais pour ceux qui auront acquis des habiletés particulières dans nos universités et nos collèges communautaires. En réalité, la situation dont nous serons les témoins vers 1985 ne sera pas tant celle d'un très grand nombre de chômeurs, que celle de la fermeture de nombreuses industries et de leurs annexes, parce qu'il n'y aura pas assez de personnes de toutes professions et métiers.

[*Text*]

Is that information not coming through to the National Union of Students, as well?

Mr. Parr: I suppose we are getting information on where the Canadian economy is going but perhaps it is a little more short-term than the information you are getting. What we are hearing is that we can expect unemployment to continue to increase in Canada until at least 1983 and that, at the same time, we are probably going to see inflation continue to increase, or, if not, to at least maintain itself at the level where it is now.

I guess that at the outset of our brief, we talk about the need to develop some kind of industrial strategy and the need for more direct government participation in directing the Canadian economy, and the failure of a fiscal restraint as a particular economic strategy. Those are the kinds of things we are referring to. What has been seen in the past, or what we have seen in the past, at least, is the unemployed in Canada being sacrificed in the fight against inflation, and it is unfortunate that that has happened because it seemed as though the fight against inflation was not being won and that the unemployed were being sacrificed for naught.

We recognize also, at the same time, that though there are more than one million people unemployed, there is also a demand for particular skilled training; that is why, rather than focus on the whole question of industrial strategy and that sort of thing, we focus specifically on training in this area, because, yes, it is true that there is high unemployment but there is also a demand in particular areas, and the unemployed should at least have the opportunity to be trained to take those jobs up.

The Chairman: Well those are the questions I had and I want to thank you very much for your brief. You are correct that we have not had as many student briefs as we would have liked, although we have had them in various parts of the country.

It appears that we will now make a final report some time next spring, perhaps May or June, and that we might have an interim report in February. You are entitled to receive the proceedings of this meeting and all the other meetings, if you wish to follow the proceedings, and the report or reports will be sent to you once it or they are published.

I can tell you that we have had a lot of testimony with respect to the criteria for manpower retraining and that there is a consensus developing. We will probably have recommendations to make those criteria more flexible to meet the demands across the country, though I do not know what the details will be.

We are also very interested in the rigidities in the Canadian student loan plan, where we have jurisdiction to make recommendations, and we have lots of testimony from women's groups all over the country and are very aware of the problems with regard to non-traditional work and so on. So, from your perspective, you have added to our testimony and it has been very useful, and I thank you very much.

[*Translation*]

Ces informations ne sont-elles pas aussi parvenues à l'Association nationale des étudiants?

M. Parr: Nous obtenons des renseignements sur l'état de l'économie canadienne, mais ils sont à plus court terme que les vôtres. Nous entendons dire qu'il faut nous attendre à ce que le chômage croisse au moins jusqu'en 1983 au Canada, et qu'en même temps nous subirons probablement une croissance inflationniste constante ou, au moins, une inflation stabilisée à son niveau actuel.

Je pense qu'à la fin de notre mémoire nous parlons de la nécessité d'élaborer une stratégie industrielle quelconque, et de la nécessité d'une participation gouvernementale plus directe dans la conduite de l'économie canadienne; nous parlons aussi de la faillite d'une restriction fiscale en tant que stratégie économique particulière. Nous avons été témoins dans le passé, ici au Canada, que la lutte contre l'inflation se fait aux dépens des chômeurs. Il est malheureux qu'on ait agi ainsi, car il semble bien que la lutte contre l'inflation n'a pas été victorieuse, et qu'on a alors sacrifié les chômeurs pour rien.

Nous reconnaissons aussi, bien qu'il y ait plus d'un million de chômeurs, que le marché du travail demande des diplômés capables d'exécuter des tâches particulières. Voilà pourquoi, au lieu de faire porter nos efforts sur la question générale d'une stratégie industrielle et autres choses du genre, nous nous concentrons plus spécialement sur la formation en ce domaine, parce qu'il est vrai que le taux de chômage est à la hausse, mais il est vrai aussi que la demande augmente en certains domaines particuliers, et que les chômeurs devraient avoir au moins la chance de se préparer à prendre ces emplois.

Le président: Voilà les questions que j'avais à poser. Je tiens à vous remercier grandement pour votre mémoire. Vous avez raison de dire que nous n'avons pas reçu de vos étudiants autant de dires que nous l'aurions voulu, bien que nous en ayions reçus de plusieurs régions du pays.

Il semble que nous rédigerons notre rapport final le printemps prochain, en mai ou juin probablement; il demeure possible que nous puissions présenter un rapport provisoire dès février 1981. Vous avez le droit de recevoir les procès-verbaux de cette réunion, et de toutes les autres si cela vous intéresse. Le ou les rapports vous seront adressés dès qu'il est, ou dès qu'ils sont publiés.

Je puis vous dire que nous avons entendu plusieurs témoignages relativement aux conditions de recyclage de la main-d'œuvre, et qu'un accord général est en voie d'élaboration. Nous recommanderons probablement qu'on assouplisse ces conditions, en vue de répondre aux demandes qui existent dans tout le pays, bien que je n'en connaisse pas les modalités pour le moment.

En outre, nous nous intéressons très sérieusement aux aspects rigides du programme des prêts aux étudiants, mais là où nous avons le pouvoir de faire des recommandations. A ce propos, nous avons entendu de nombreux témoignages de la part de groupements féminins de tout le pays, et nous sommes très au courant de leurs problèmes concernant les tâches non traditionnelles. Enfin, par suite de vous interventions, vus avez

[*Texte*]

Mr. Doherty: If you would like a mailing list to get in contact with student unions, we would be happy to give you access to . . .

The Chairman: Yes, I would like Murray Hardie to talk to you before you run away, although you might find Dr. Pitman's testimony interesting because he will be commenting on the other side, perhaps. So now I would like to welcome you, Dr. Pitman, back to Parliament. As a former member . . .

Mr. Walter Pitman (President, Canadian Association for Adult Education): I am not a doctor. I am academically naked.

The Chairman: Well, they have put you down here as if you were a doctor. So I can strip you of that?

Mr. Pitman: Please

The Chairman: Please come up and sit here.

• 2100

We have with us now Walter Pitman, a former member of Parliament and a former member of the Ontario Legislature, former President of Ryerson Polytechnical Institute, and recently appointed head of the Ontario Arts Council. He is here this evening as President of the Canadian Association for Adult Education.

I see you have a 10.50 p.m. plane reservation. Well I am sorry to tell you that, because of the terrible weather conditions today, our full task force is not present tonight, but who is here is here in quality. David Orlikow, member of Parliament for Winnipeg North, and the NDP critic for manpower policy, as well as myself. Of course we have our full research staff with us.

First, however, I want permission of the committee to print in the record the full brief of our earlier witnesses, The National Union of Students, and also Walter Pitman's brief. What we will do Mr. Pitman, is print this as an appendage to the proceedings as if it were read in its entirety and that will leave you free to speak to it. Your spoken remarks will be added on top of the written brief. So, without further ado, I will ask you to commence your remarks.

Mr. Pitman: Excellent. Good. Thank you very, very much. I do appreciate your effort to get me on here. I spent the last six hours on a bus because, apparently, it still is not possible to fly into Ottawa. However, I am delighted to be here. I would like to say that this brief is the expression of the Canadian Association for Adult Education. At the same time, I would have to say that part of it is going to be a personal brief as a result of six years of association with Ryerson Polytechnical Institute and the kind of education which is being provided in that institution.

I guess what I have become very conscious of is that Canada is losing very much its elbow room in the economic system of

[*Traduction*]

enrichi très utilement notre perception des problèmes. Je vous en remercie beaucoup.

M. Doherty: Si vous voulez la liste d'adresses pour vous mettre en relation avec les associations des étudiants, nous serons heureux de la mettre à votre disposition.

Le président: Oui, j'aimerais que M. Murray Hardie vous en parle avant votre départ, bien que vous pourriez découvrir que le témoignage du docteur Pitman est très intéressant, car il fera des observations sur l'autre aspect de la question. Je souhaite donc la bienvenue au docteur Pitman, de retour au Parlement. En tant qu'ancien député . . .

M. Walter Pitman (président, Association canadienne de l'éducation permanente): Je ne suis pas un docteur. Je suis académiquement vierge.

Le président: Eh bien! On vous avait inscrit ici à titre de docteur. Je peux donc vous dépouiller de ce titre?

M. Pitman: S'il vous plaît.

Le président: S'il vous plaît, veuillez prendre place ici.

Nous avons maintenant avec nous M. Walter Pitman, ex-député fédéral, ex-député de la législature de l'Ontario, ex-président de l'école polytechnique Ryerson, qui est devenu assez récemment le président du Conseil des arts de l'Ontario. Il se présente devant nous ce soir à titre de président de l'Association canadienne de l'éducation permanente.

Je sais que vous devrez prendre l'avion à 22 h 50. Je dois vous dire à regret que des membres de notre groupe de travail sont absents à cause des mauvaises conditions météorologiques d'aujourd'hui, mais ceux qui restent sont de qualité. Je vous présente David Orlikow, député fédéral de Winnipeg-Nord et le critique du parti néo-démocrate pour les questions de main-d'œuvre; moi-même, Warren Allmand; et tous les membres de notre personnel de recherches.

Tout d'abord, je demande au comité la permission d'imprimer au complet dans notre procès-verbal le mémoire de nos témoins précédents de l'Association nationale des étudiants, et aussi celui de M. Walter Pitman. Nous allons annexer votre mémoire à notre procès-verbal, monsieur Pitman, comme si vous l'aviez lu en entier, ce qui vous permettra d'en parler à votre gré. Vos remarques orales seront inscrites en tête du mémoire écrit. Donc, sans autres explications, je vous demande de commencer vos remarques.

M. Pitman: Cela me convient parfaitement. Merci beaucoup. J'apprécie vos efforts pour m'amener jusqu'ici. J'ai voyagé quelque six heures en autobus parce que, semble-t-il, il n'est pas encore possible d'atterrir à Ottawa. Toutefois, je suis heureux d'être avec vous. J'aimerais vous dire que notre mémoire exprime la pensée des membres de l'Association canadienne de l'éducation permanente. Du même coup, je dois ajouter que c'est en partie un mémoire personnel, par suite de mes six années de relations avec l'école polytechnique Ryerson et du type de formation qu'on y donne.

Cela m'a fait prendre sérieusement conscience que le Canada est en train de perdre ses coudées franches dans le

[*Text*]

this planet. We can no longer sell, I think, cheap natural resources; we are not going to have cheap energy, and we are not going to be able to get cheap capital from our friends to the south. I do not think there would be anything left in this country if we continued to use that methodology.

However, we are going to have severe competition, and it seems we are moving very close to a situation where our best chance is what Willard Brooks has called "the boundless resource", the skills of our own people. In the Canadian Association for Adult Education, we have been trying to be of some help to this committee to determine how we might be able to make best use of that resource. Certainly, as I have listened to the discussion that has taken place over the last half hour, it seems to me that your committee is in fact moving into those areas that need to be examined most carefully.

Our sense of the educational system of Canada is almost obsessed with children, adolescents and youths. It does very little comparatively for the needs of adults. And obviously we are going to have to break that pattern if we are going to be able to address that real need. We have to provide access to learning at every age. And I am afraid this is the need that at present is very difficult to deal with at the provincial level, simply because, well, I would put it this way: in virtually every province east of Saskatchewan, the educational system is now paralysed. They simply are not able to cope with any new directions. They are almost incapable of shifting any resources from one direction to another. And this is true at virtually every level of the educational system; particularly toward the post secondary level and particularly in terms of shifting from the more academically-oriented kinds of education to the more skilled and more technological elements of education.

And it would seem to me that the only way that we can break out of this now is by moving from the continuous-schooling model which keeps kids in school from 5 to nearly 22 years of age to a model which allows young people to move out of the school at various points and also to move back in. It would be an in-out system, an interrupted system of education. This would allow people to move back to college and university and to other appropriate institutions on a full time basis on occasion. In particular we have a feeling that paid education leave is one of the means by which this could happen in terms of individuals.

Over the years we have been trying to encourage universities and colleges and schools to pay more attention to the quality of offerings to adults, and to the style of offerings. We have seen very little example of curriculum development for adults, of changing the ways in which information is packaged and offered to adults. We feel that today is a very real problem. We would also agree with the National Union of Students who pointed out that continuing education is more than just vocational education. It has to include many other skills as well.

[*Translation*]

monde économique international. On ne peut plus vendre nos ressources naturelles à bas prix, on ne peut plus se procurer des ressources énergétiques au rabais, on ne peut plus obtenir de l'argent à vil intérêt chez nos voisins du Sud. J'ai l'impression que l'on videra notre pays, si l'on continue d'agir comme par le passé.

Mais la concurrence sera dure. Il semble que nous nous dirigeons à grands pas vers une situation où nos meilleures chances seront ce que Willard Brooks a appelé «les ressources illimitées», les habiletés de notre propre population. L'Association canadienne de l'éducation permanente s'est efforcée de coopérer avec votre comité pour que l'on puisse utiliser le mieux possible nos ressources humaines. Après avoir entendu vos discussions au cours des trente dernières minutes, j'ai l'impression que vous vous penchez sérieusement sur les problèmes qui méritent le plus notre attention.

Notre perception du régime d'enseignement au Canada est que l'on se préoccupe uniquement des enfants, des adolescents et des jeunes. Comparativement, on fait très peu pour répondre aux besoins de formation des adultes. Il est évident qu'il faudra modifier nos structures et changer nos normes d'enseignement, si nous voulons satisfaire les vrais besoins. Nous devons mettre l'enseignement à la disposition de tous les groupes d'âge. Mais je crains que cela ne se fasse que très difficilement au niveau des provinces, parce que dans chacune des provinces à l'Est de la Saskatchewan les programmes d'enseignement sont ankylosés. Ils ne sont tout simplement pas à la hauteur des orientations nouvelles à explorer. Ils sont quasiment incapables de modifier leurs objectifs d'un cran pour satisfaire des besoins nouveaux. J'ai la quasi-certitude qu'il en est ainsi à tous les paliers de notre régime d'enseignement, mais plus particulièrement au niveau de l'enseignement supérieur, où il faudrait passer de l'enseignement général plutôt théorique à une formation axée davantage sur des habiletés techniques plus pratiques.

Il me semble que si l'on veut vraiment modifier notre régime de formation, il nous faudra mettre de côté ce modèle d'instruction qui enferme nos jeunes dans des institutions d'enseignement dès qu'ils atteignent l'âge de 5 ans et, souvent, jusqu'à leur 22e année, pour adopter un régime qui leur permettrait de quitter l'école à certains moments donnés, mais aussi d'y revenir à l'occasion. Il s'agirait d'un régime d'enseignement discontinu. Cela permettrait aux Canadiens de retourner occasionnellement, à plein temps, au collège, à l'université ou dans d'autres institutions pertinentes. Nous croyons notamment qu'accorder des congés de formation rémunérés serait l'un des moyens qui puisse permettre à des individus de tirer parti d'un tel régime.

Depuis plusieurs années, nous essayons d'intéresser les universités, les collèges et les écoles à accorder plus d'attention à la qualité et au style de formation que l'on offre aux adultes. Nous avons rarement vu qu'un programme d'enseignement ait été vraiment adapté aux besoins de formation des adultes, qu'on ait changé ses modalités de contenu et de présentation en faveur des adultes. Nous avons fortement l'impression que c'est l'un des graves problèmes actuels. Nous disons, en accord avec l'Association nationale des étudiants que l'éducation per-

[*Texte*]

• 2105

I guess the thing which really is quite distressing is the fact that, as you suggested a few moments ago, Mr. Chairman, there is a shortage of skilled people. There are jobs. In fact, we have talked to, and I have talked to, employers who have indicated to me that they have had to turn down contracts from other countries simply because they do not have the skilled people right now. Certainly, in Ontario we know that within the next few years there will be a desperate shortage of tool and die makers and there will be a desperate shortage of machinists and metal workers.

I guess the problem is that this is not the only situation, because it goes much farther than this. It has been my experience that we also have desperate need for high level technicians and high level technologists, and we have to some extent used a rather inappropriate and rather expensive way of getting our technicians and technologists. To a large extent it has been by training engineers and letting them seep down and using them as technicians and as technologists, usually paying them as engineers at tremendous cost even after the graduation. In other words, the cost of producing engineers is quite substantial and when you underutilize them, you underemploy them, and you overpay them, then you are making a very real problem for industry in competing with other countries who, for example, produce five technologists for every engineer; we in Canada produce five engineers for every technologist.

Now, that seems to me a major problem in our society. As well as that, even the training for technologists is not the same as you provide for engineers. And we in Canada are unique, I think, as an industrial society: We do not have across this country a network of technological institutions, of institutions which in a sense have as their purpose the production of this kind of graduate.

If you go across the country, you have Ryerson Polytechnical Institute in Ontario. It is the only one beside 15 universities and beside 16 colleges, 22 colleges, on 49 campuses. You have one polytechnic in that province, the so-called heartland of Canadian industry. If you go to Manitoba, there are not any. If you go to Saskatchewan, there are not any. If you go to Alberta, there are Northern Alberta Institute of Technology and Southern Alberta Institute of Technology. If you go to British Columbia, there is the British Columbia Institute of Technology. None of those is at a degree level. They are not yet providing what I think is the high level kind of skill in technology that we need. If you go to the east, you already mentioned the Nova Scotia Institute of Technology, although it tends to be almost a post-graduate kind of institution. I think a Newfoundland polytechnic is just still on paper, it has not yet been created. But it is just absolutely extraordinary that we have gone this far.

If you go to France, you will find that 82 per cent of the people in business and industry there are out of the *polytechnique*. If you go to Germany, it is harder to get into a

[*Traduction*]

manente exige beaucoup plus qu'une simple formation professionnelle. Elle doit aussi faciliter l'acquisition de plusieurs autres compétences professionnelles.

Ce qui nous inquiète assez sérieusement est le fait que—comme vous l'avez mentionné il y a quelques minutes, monsieur le président,—l'on n'ait pas suffisamment de personnes qualifiées. Les emplois existent. En effet, nous avons entendu un grand nombre d'employeurs nous dire qu'ils sont obligés de refuser des contrats en provenance d'autres pays, parce qu'ils n'ont pas les personnes de profession ou de métier qu'il leur faudrait pour remplir les commandes. Nous savons pertinemment qu'en Ontario, au cours des prochaines années, l'on manquera gravement de fabricants de machines-outils et de matrices, ainsi que de mécaniciens et de métallurgistes.

Je crois que le problème dépasse largement les limites de ce secteur. Je sais d'expérience que nous avons aussi gravement besoin de spécialistes maîtrisant à fond des techniques particulières, mais que nous avons préféré n'utiliser dans une certaine mesure que des formules impropres et coûteuses pour obtenir nos techniciens et nos technologues. Trop souvent, on a formé des ingénieurs pour les sous-utiliser comme de simples techniciens et technologues, tout en les rémunérant très chèrement comme ingénieurs, même après la collation des diplômes. En d'autres termes, les coûts de formation de nos ingénieurs sont plutôt considérables; les sous-utiliser tout en les surpayant, c'est mettre gravement dans l'embarras nos industries qui doivent faire concurrence à d'autres pays qui, par exemple, forment cinq technologues pour chaque ingénieur; au Canada, on produit cinq ingénieurs pour chaque technologue.

Cette situation constitue un grave problème pour notre société, d'autant plus que la formation des technologues diffère de celle des ingénieurs. Le Canada est unique en tant que pays industriel, en ce sens qu'il n'a pas, d'une frontière à l'autre, un réseau complet d'écoles techniques ayant pour vocation de former ce type de diplômés.

Parcourez le pays . . . Vous trouverez l'école polytechnique Ryerson en Ontario. C'est la seule, à côté de nos 15 universités et 16 collèges,—disons, 22 collèges,—sur les 49 campus de cette province. Il n'y a qu'une seule école polytechnique en Ontario, la province qui est supposé être le centre de l'industrie canadienne. Il n'y en a aucune au Manitoba et en Saskatchewan. Il y en a deux en Alberta, les écoles techniques Northern et Southern l'Alberta. En Colombie-Britannique, il y a l'école technique de la Colombie-Britannique. Aucune de ces trois institutions de l'Ouest n'offre des cours de formation supérieure. Dans l'Est, comme on l'a mentionné plus tôt, il y a l'école technique de la Nouvelle-Écosse, qui n'est en fait qu'une école d'enseignement post-scolaire. Je crois qu'il existe un projet d'école technique à Terre-Neuve; ce n'est encore qu'à l'état de projet, mais il est presque extraordinaire qu'on se soit engagé jusqu'à ce point.

En France, 82 p. 100 des hommes d'affaires et des industriels sont des diplômés de l'École polytechnique; en Allemagne, il est plus difficile de s'inscrire à l'école polytechnique

[*Text*]

polytechnic in Germany than it is to get into university. If you go into the Scandinavian countries, there is a very strong network. Closer to home, if you go to Britain you find 43 universities, 33 polytechnics and, of course, 500 colleges of one kind or another. If you go to the United States, of course, you have a tremendous span, from Rochester Tech to Rensselaer Tech going all the way up to MIT and Southern California. You have got that whole network of institutions.

In Canada, we have nothing, nothing, compared with that network, and I think it is quite evident the reason why. First, we imported those people for the last 25 years and we are still importing them, by the planeload. I have talked to a man whose job it is to bring planeloads of people into this country with that level of technical ability. In fact, I would like to have this checked out, but my understanding was that two years ago we imported more people into this country with polytechnic background than with either university or college background, which is staggering in terms of the kinds of institutional systems that we have in this country.

If you take a look at the other reason, it is that we have essentially imported our technology. We have lost our capacity to be inventive ourselves. Most of the inventions now are imported and most of the technical and technological developments are imported. To some extent that is our problem with multinational corporations, but it is a fact that we have been incapable of providing that manpower and that thrust in this country, which has allowed that kind of thing to take place. So the shortage of skilled workers, which obviously this committee has addressed in no uncertain terms I think is very important but I want to suggest that the health of any industrial system is the degree to which it has appropriate people at every level of that pyramid.

• 2110

If you want to use that kind of image, not very accurate, but if one wants to take various levels of people all the way up to the top of that pyramid we seem to have quite a number of people at the very top. We produce a lot of engineers and top-notch people, but we have a sag in the centre and that sag in the centre includes skilled people, but it also includes technologists and technicians and that group of people who very often provide the entrepreneurial thrust which we in Canada seem to lack on occasion.

If we take a look at the business sector, it is just as stagering. The United States has four times as many MBAs as we have in Canada . . .

The Chairman: Is that total or per capita?

Mr. Pitman: Four times for every 100,000 people; they have four times as many. All of the people in our business schools are American trained. There are very few Canadian trained, comparatively, and they spend three times as much on every student at Harvard, and those business schools that we hear so much about, as we do in Canada. That indicates to me, it red flags, a very real problem.

[*Translation*]

qu'à l'université; dans les pays scandinaves, il existe un réseau très dense d'écoles polytechniques; en Grande-Bretagne, il y a 43 universités, 33 écoles polytechniques et quelque 500 collèges de divers types; aux États-Unis, il y a un large éventail d'écoles polytechniques, de celle de Rochester à celle de Rensselaer, de l'Institut de technologie du Massachusetts à celui du Sud de la Californie. Vous connaissez maintenant le réseau entier de ces institutions.

En comparaison d'un tel réseau d'institutions technologiques, le Canada n'a pratiquement rien; la raison en est plus qu'évidente. D'abord, nous avons importé les technologues et les techniciens des autres pays au cours du dernier quart de siècle, et nous en faisant encore venir un grand nombre par avion. J'ai parlé à un agent chargé de recruter à l'étranger et de faire transporter par avion au Canada des groupes entiers de technologues hautement qualifiés. A la vérité, j'aimerais qu'on vérifie mes dires, mais j'ai cru comprendre qu'il y a deux ans nous avons importé dans notre pays plus de diplômés des écoles polytechniques que de diplômés des universités ou collèges, ce qui est renversant quand l'on considère les types de régimes d'enseignement dont nous disposons dans notre pays.

Tournons maintenant notre regard vers la deuxième raison, à savoir que nous avons essentiellement importé notre technologie, que nous avons perdu nos capacités de création ou notre esprit inventif. La plupart de nos inventions et de nos progrès technologiques proviennent de l'étranger. Jusqu'à un certain point, c'est la cause de nos problèmes avec les sociétés multinationales; mais c'est le fait que nous n'ayons pu former cette main-d'œuvre, ni encourager ces initiatives, qui a permis que cela se produise en notre pays. Votre comité s'est préoccupé en termes bien précis du manque d'ouvriers qualifiés—et cela est très important—mais j'ose dire que la santé de nos industries dépend du nombre et de la qualité des travailleurs à tous les échelons de la pyramide.

On peut utiliser ce type d'illustration plutôt imprécis ou, préférablement, considérer les divers échelons de travailleurs de bas en haut de cette pyramide: ils m'apparaissent plutôt nombreux au sommet, car nous produisons des quantités d'ingénieurs et autres diplômés qui forment le gratin de notre société industrielle; mais le nombre diminue au centre, là où se trouvent les travailleurs qualifiés, ce qui comprend les technologues et les techniciens, ceux qui forment le noyau de ces entrepreneurs hardis et pleins d'initiatives dont le Canada manque trop souvent.

Considérez le secteur des affaires; il est aussi chancelant. Les États-Unis ont quatre fois plus de diplômés en administration que le Canada n'en a . . .

Le président: Est-ce au total ou par tête?

M. Pitman: Ils en ont quatre fois plus par 100 000 habitants. Presque tous les professeurs de nos écoles de commerce et d'administration ont reçu leur formation aux États-Unis; très peu ont été formés au Canada. On leur consacre trois fois plus de temps à Harvard et dans les autres écoles renommées de commerce et d'administration qu'au Canada. Ces chiffres illustrent dramatiquement le problème.

[*Texte*]

On top of that, as I said a few moments ago, the universities now are paralyzed. In many cases the university will have ten to fifteen per cent of its population in business courses now and only five per cent of its budget can be put in that direction, because the university is supporting many other parts of the system where the number of students is going down, and you have a tenure faculty, and you cannot shift those resources into the most significant areas, at least so far as the economic system is concerned.

A few years ago the OECD I guess it was, took a look at Canada's educational system and the external observers made this point: we have put the larger percentage of our gross national product into education than perhaps any other country, certainly in the last ten years. We had more kids in school, of school age, than any other country, but what amazed them was that in no other educational system in the western world had they seen such a gap between the social and economic needs of society and the hopes and expectations of that society and the educational system.

It is an isolated system and to some extent it is because it developed so quickly. I also have some views that this may be part of our colonial mentality which leads us to want, in a sense, to misappropriate our resources; I was reminded by the fact that after the conquest in Quebec, the French-Canadian population seemed to move into either the law or the church. Well, we in English-speaking Canada seem to put all of our graduates into law and teaching and medicine, and we seem to forget the importance of working with a head and a hand; that is, the blue-collar worker, to use that dreadful term, which is almost a term of abuse now.

We simply have not given the pre-eminence which other societies have to people who have that kind of technical and technological skill, and as a result I am afraid we are badly out of it. The only system that I can see that will reverse the trend is what I would call an interrupted educational system which allows people to move in and out and to move up that pyramid on the basis also of short-term recognition of future employment. That is, so often we expect people to start off in an educational system but by the time they get to the end of their program six or seven years later the whole thing may have changed, the whole employment situation has shifted. Whereas, if you have, you might say, a very short-view playback whereby people are only taking one or two years at any time in terms of getting a career-oriented education, then they can make decisions in terms of where employment is, where it is likely to be, and one would hope that we will get a little better at manpower trend planning even if we cannot do manpower planning any more effectively.

In this brief you will see a plea for apprenticeship training for young people, for employer sponsored training, all of these things, as a part of this interrupted model of moving up the

[*Traduction*]

Par-dessus tout, comme je l'ai dit auparavant, les universités sont maintenant comme paralysées. En certains cas, de 10 à 20 p. 100 à peine de nos étudiants suivent les cours de commerce en administration, et l'université ne consacre que 5 p. 100 de son budget à ces matières, parce qu'elle réserve ses fonds à plusieurs autres programmes où les étudiants diminuent pourtant en nombre; en outre il y a une relation de dépendance d'une faculté par rapport à une autre, ce qui empêche le transfert des fonds aux disciplines les plus importantes, au moins pour ce qui est du régime économique.

Il y a quelques années, l'Organisation de coopération et de développement économique a analysé notre régime d'enseignement. Ces observateurs étrangers ont fait ressortir ce point: le Canada a consacré à l'enseignement au cours de la dernière décennie un plus gros pourcentage de son Produit national brut que tout autre pays; nous avions proportionnellement plus d'enfants d'âge scolaire que tout autre pays, mais ils ont été stupéfaits de constater que, nulle part ailleurs dans le monde occidental, il n'existait un tel écart entre les besoins socio-économiques et les attentes d'une société à l'égard de son régime d'enseignement.

Notre régime d'enseignement est isolé, et cela est dû jusqu'à un certain point au fait qu'il s'est développé trop rapidement. A mon point de vue, cela découle en partie de notre mentalité coloniale qui nous pousse, en un sens, à dilapider nos ressources. Cela me rappelle qu'au lendemain de la conquête la population canadienne-française avait tendance à s'orienter vers le droit ou la prêtrise. Eh bien! Le Canada anglophone semble orienter tous ses diplômés vers le droit, l'enseignement et la médecine, négligeant notre besoin d'ouvriers qui sachent utiliser leur tête et leurs mains, c'est-à-dire ceux que l'on appelle les collets bleus, pour employer l'expression affreuse dont on abuse trop maintenant.

Nous n'avons simplement pas reconnu l'importance que d'autres sociétés accordent à ceux qui ont des aptitudes techniques et technologiques; il en résulte, je le crains, que nous n'en aurons jamais assez. Le seul moyen qui puisse renverser le courant est de favoriser un régime de formation permanente qui permet à nos concitoyens de suivre un cours pendant un certain temps, puis de le quitter pour en prendre un autre, et de gravir ainsi les échelons de la pyramide en fonction des besoins à court terme de notre future main-d'œuvre. Car trop souvent nous nous attendons à ce que nos étudiants poursuivent leur programme de formation jusqu'au bout, oubliant qu'au moment où ils termineront leurs études, six ou sept ans plus tard, la situation du marché du travail aura entièrement changé. Tandis que si nous avions une vision à court terme de la situation, si l'on pouvait offrir en même temps des cours de formation de carrière de douze mois ou deux ans, il serait plus facile de préparer les candidats en fonction des emplois existants, de prévoir où ces emplois existent, et de pouvoir mieux planifier nos besoins de main-d'œuvre, même si nous ne pouvons contrôler les tendances du marché du travail.

Dans notre mémoire, nous demandons que des cours d'apprentissage pour notre jeunesse, que des stages de formation parrainés par les employeurs et autres projets similaires fas-

[*Text*]

educational ladder in tandem with promotion to higher levels in corresponding business or industry.

I think interrupted education has many advantages. In many cases it can pick up people who have lost out at the beginning; the immigrant, the native people, have little limit. Very often women, just through the kind of schooling system we have, by parental advice and by counselling, end up in only certain kinds of jobs. It is very difficult to find women in technical and technological training and in business—more in business now, but too often towards the secretarial end. I think if we could develop an interrupted system, where women had an opportunity to fit back into the system after they had made their initial choices in careers, you would find women would make choices that were far broader and more in accord with their ability than they are at present.

• 2115

On page 8 of this brief, I mentioned the Technical and Vocational Training Act. Mr. Chairman, you were kind enough to remind me that I was in this House at one time, and I can remember being here when that particular act was passed in 1960—and of course, the Adult Occupational Training Act, which followed it in 1967. That indicates the degree to which the federal government can make an impact. That very substantially changed the educational system of this country. I think probably the unfortunate thing was that it intervened at the wrong level. It intervened at the secondary level, when really what was needed was post-secondary and particularly adult-education levels and opportunities, rather than secondary levels.

We are asking that this committee deal seriously with paid educational leave at the federal level, as an example to the provinces. We think the trade unions could be encouraged to participate in all aspects of interrupted education. They themselves saw that younger workers were not replacing them, but rather they were going to have an opportunity to continue their own education and continue their own upward mobility in the economic system.

We have indicated our feeling that the Government of Canada has put a great deal of money into education over the last number of years; $5 billion of tax resource to adult learning in 1981. We would like to see that this money was better used. Particularly we are concerned about the fact that this money very often does not seem to be qualitatively used by the provinces in adult education. Finally, we are particularly anxious that this committee consider, as well, the needs of people who may be well below the capacity to get any kind of a job; and we would remind the committee of the problem of

[*Translation*]

sent partie de ce programme d'éducation permanente qui permet de gravir les échelons de la formation professionnelle qui correspondent aux divers niveaux d'emploi dans le monde industriel ou commercial.

Je crois qu'une telle formation fractionnée en périodes ou stages présente de nombreux avantages. Dans bien des cas, elle peut se charger d'abord de ceux qui n'ont pas eu la chance de se former: les immigrants, les autochtones, par exemple. Très souvent, les femmes, à cause du type de formation qu'elles reçoivent, des conseils de leur parenté, du type d'orientation qu'on leur offre, ne peuvent prendre que certains types d'emploi. Il est très difficile de trouver des femmes qui suivent les cours de formation technique, technologique et commerciale; il est vrai que plus de femmes s'inscrivent maintenant aux cours de commerce, mais elles se contentent trop souvent de devenir des secrétaires. Je pense que la mise en vigueur d'un régime de formation discontinue offrant aux femmes l'occasion de se réinscrire à de nouveaux cours, après avoir fait carrière dans les emplois qu'elles avaient choisis initialement, vous permettra de découvrir que les femmes feront alors des choix beaucoup plus étendus et davantage en accord avec leurs aptitudes qu'actuellement.

Dans notre mémoire, à la page 8, j'ai mentionné la Loi sur la formation technique et professionnelle. Monsieur le président, vous avez eu la gentillesse de rappeler que j'ai été un membre de la Chambre des communes pendant un certain laps de temps, et je me souviens que j'y étais présent en 1960 au moment où cette loi a été adoptée, et aussi, bien entendu, quand la Loi sur la formation professionnelle des adultes fut votée en 1967. Cela démontre jusqu'à quel point le gouvernement fédéral peut s'engager, car ses faits et gestes ont alors profondément transformé le régime d'enseignement de notre pays. Je pense tout de même qu'il est malheureusement intervenu au mauvais niveau, c'est-à-dire au niveau secondaire, alors qu'il aurait fallu s'occuper du niveau post-secondaire et, particulièrement, de l'éducation des adultes et de leurs chances d'emploi.

Nous demandons que votre comité se prononce sérieusement sur la question des congés de formation rénumérés au niveau fédéral, pour donner l'exemple aux gouvernements provinciaux. Nous pensons qu'il faudrait encourager les syndicats à s'intéresser à tous les aspects de l'éducation des adultes. Ils ont pu se rendre compte que les jeunes travailleurs ne les remplacent pas, mais plutôt qu'ils auront la chance de poursuivre leur propre formation et leur propre ascension vers les échelons supérieurs du régime économique.

Nous avons exprimé notre pensée sur le fait que le gouvernement fédéral a consacré beaucoup d'argent à l'enseignement au cours de nombreuses années; 5 milliards (de dollars) de nos taxes seront dépensés en 1981 pour la formation des adultes. Nous aimerions que ces sommes soient bien utilisées. Nous nous préoccupons tout particulièrement du fait que les gouvernements provinciaux n'utilisent pas souvent cet argent pour améliorer qualitativement la formation des adultes. Enfin, nous désirons spécialement que votre comité s'intéresse aussi aux besoins de formation de ceux qui ne sont pas en mesure de

[*Texte*]

adult illiteracy, which is a very real problem in this country. It is far greater than any of us usually consider, and although we must be preoccupied with critical skills, I think the CAAE would ask that this committee realize that for many people not to be able to read, to write effectively, virtually means they will play no part whatsoever in the economic system in the coming years.

Mr. Chairman, I think that is all I need to say. I would be very delighted to answer any questions.

The Chairman: Thank you very much. That was pretty well done for a person who spent six hours on a bus. It is a wonder you can move.

David Orlikow.

Mr. Orlikow: You often read speeches made at chamber of commerce-type meetings, or you read editorials, which suggest that unemployment is not as serious as the numbers look; a big factor in the numbers is the fact that young people really do not want to work. Yet to mention just one illustration, if I stop at one of the fast-food places, whether it is McDonald's or A & W or Kentucky Fried Chicken, I see that virtually everybody working there is somebody who looks like—well, at my age it looks like they are in Grade 9, but they are probably in Grade 12 or Grade 13. They are working six or eight hours a week and getting the minimum wage and getting enough money to go out on the weekend.

I wonder whether you have any views on what that kind of what is really a dead-end job does to the way young people think about where they are going and what they are going to do.

Mr. Pitman: In reality, that example is perhaps not a good one, because the McDonald's and the fast-food operations really use school-attending kids on a part-time basis. In fact, the whole operation is dependent upon that. That is how they sell you a hamburger at a lower price. They could do that because they have much cheaper labour on a part-time basis. I think that those operations provide some very good work habits for young people and in fact have enabled some of them to carry on at school.

• 2120

I guess the ones I really worry about are the kids who get into dead-end jobs because they have attended school without ever learning very much. In fact, that is one of the problems. School very often is a debilitating experience for many young people but because it is in many cases the only game in town they continue to occupy seats and warm seats in classrooms rather than the other alternatives which I think have to be created along with business and industry.

That is something else this committee really could put its attention to, the fact that in no other country that I know of in the world does business and industry play such a small,

[*Traduction*]

se trouver un emploi quelconque; et nous tenons à vous rappeler que plusieurs adultes sont des illettrés, ce qui est une vraie plaie dans notre pays. Ce problème est plus étendu qu'on ne le croit généralement, et bien que nous nous intéressions aux questions des habiletés nécessaires, notre Association canadienne d'éducation permanente vous demande de reconnaître que beaucoup de Canadiens ne savent vraiment ni lire ni écrire, ce qui veut dire qu'ils ne pourront jouer aucun rôle actif dans le développement de notre économie au cours des prochaines années.

Monsieur le président, je crois en avoir dit suffisamment. Je suis prêt à répondre à vos questions.

Le président: Merci beaucoup. C'est vraiment bien, de la part d'une personne qui vient de passer six heures dans l'autobus. C'est merveilleux de vous voir vous débattre à ce point.

David Orlikow.

M. Orlikow: On lit souvent des discours prononcés lors des réunions des Chambres de commerce, ou des éditoriaux qui estiment que le chômage n'est pas aussi grave que les statistiques le laissent entendre. L'élément important que les chiffres révèlent est le fait que les jeunes ne veulent réellement pas travailler. En guise d'exemple, si j'entre dans les endroits où l'on sert des repas sur le pouce—qu'il s'agisse des McDonald's, des A&W, ou des Villas du Poulet, tous ceux qui y travaillent sont des jeunes—en tout cas, aux yeux des gens de mon âge il semble qu'ils sont encore en 9e année scolaire, alors qu'en réalité ce sont des élèves de 12e ou de 13e année qui travaillent de 6 à 8 heures par semaine, reçoivent le salaire minimum et ont assez d'argent pour s'amuser durant la fin de semaine.

Je me demande ce que vous en pensez: S'agit-il d'une situation sans issue favorable? Est-ce que cela peut influencer la perception qu'ont les jeunes de leur avenir, de ce qu'ils feront plus tard?

M. Pitman: Réellement, cet exemple n'est peut-être pas à point, car les McDonald's et autres formes de restauration à service accéléré emploient des jeunes écoliers à mi-temps seulement. En fait, toute l'entreprise en dépend. Voilà pourquoi elle peut vous servir un «hamburger» à vil prix. Ces restaurateurs peuvent le faire parce qu'ils ont une main-d'œuvre à mi-temps, donc à bon-marché. Je crois que ces activités inculquent aux jeunes une excellente habitude et expérience du travail; en fait, cela a permis à beaucoup de jeunes de poursuivre leurs études.

Ceux dont je m'inquiète vraiment sont les jeunes qui acceptent des emplois sans issue favorable, parce qu'ils ont fréquenté l'école sans y apprendre beaucoup. En fait, c'est l'un des problèmes sérieux. Très souvent, l'expérience scolaire démoralise beaucoup de jeunes; mais parce qu'en bien des cas c'est le seul endroit en ville où ils peuvent jouer, ils persistent à demeurer assis en classe plutôt que d'imiter leurs compagnons qui combinent, comme il se doit à mon sens, étude et préparation au travail industriel ou commercial.

Voilà un autre point auquel votre comité pourrait s'intéresser, à savoir que, parmi les pays du globe que je connais, seul le Canada n'accorde à l'industrie et aux affaires qu'un rôle

[*Text*]

insignificant part in the whole area of training and initial training, as in Canada. If you look at the United Kingdom, for example, every one of the polytechnics in the United Kingdom operates on what they call a sandwich course system, where young people go in for four months and out for four months, very much like the University of Waterloo does in this country. But because you have such a very, very minimal kind of commitment on the part of business and industry, and to some extent as a result of the educational system—not because they have some kind of perversity, necessarily, but because we have not asked them and provided any incentives to them to involve themselves—in many cases schooling, continuous schooling, is the only thing that these kids can do with their time, and very often they come out they have not got any skills.

You made the point a few moments ago, that there are schools, for example, where they have three or four or five jobs, and it is true about some of the graduates of Ryerson as well as the Nova Scotia Institute of Technology; there are all kinds of jobs for graduates of that institution. In many cases we cannot even get students to go into courses where there are those kinds of jobs at the end of the road. It is to a large extent because of this mind-set we have in Canada, that being a white collar worker is really what it is all about. That is success, and working in the shop or at the draughting board or any of these other kinds of areas that do not have that kind of aura of respectability just is not good enough. We have to change the mind-set of people in this country, that is what you are really about, as well as trying to change the institutions and trying to change the models of learning which we have in this country.

Mr. Orlikow: It seems to me that our community colleges are the institutions which could most easily adjust to this thing. Instead of persons taking a two-year course, some kind of computer course, at the end of which they look for a job, should the community college be plugged in with the industries which hopefully would hire these people when they finish? They would take three months or six months or go half a day and then go to their job, so that when they are finished they do not just have the theoretical knowledge, often, as we have been told many times, learning on equipment which is obsolete because the institution cannot keep up with the most modern stuff.

Mr. Pitman: I could not agree more with what you have just said and what the Chairman said a few moments ago when he suggested that the learning should be done very often on equipment and facilities provided by private industry rather than trying to reconstruct the industrial situation in a classroom setting.

I think it will be very difficult. The community college is certainly one of the mechanisms, but we have not got that mechanism that is above that one, that is the higher level—for lack of a better term, because I hate the word "degree" as an indication of qualification. I am one of those who believe we should give everyone a B.A. when he is born and forget about

[*Translation*]

négligeable dans le domaine général de l'enseignement et, plus particulièrement, dans la formation de base. Considérez par exemple le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et Irlande du Nord: les polytechniciens y suivent un cours du genre sandwich, c'est-à-dire qu'ils fréquentent l'école polytechnique pendant quatre mois et mettent leurs connaissances en application dans des entreprises industrielles ou commerciales pendant quatre autres mois, comme cela se fait à l'université de Waterloo. Mais parce que le monde des affaires et de l'industrie ne joue qu'un rôle très minime et aussi, jusqu'à un certain point, à cause de notre régime d'enseignement,—pas nécessairement parce qu'ils sont naturellement pervers, mais parce qu'on ne leur a rien demandé, qu'on ne les a pas encouragés à s'engager personnellement,—qui, en bien des cas, n'offre aux jeunes que des programmes scolaires sans discontinuité; très souvent, lorsqu'ils quittent l'école, ils n'ont acquis aucune habileté de métier ou de travail.

Vous avez souligné, quelques minutes auparavant, que les élèves de certaines écoles ont le choix entre 3, 4 ou 5 emplois à la fin de leurs études; cela est vrai pour les diplômés des instituts polytechniques Ryerson et de la Nouvelle-Écosse. En bien des cas, on ne peut offrir aux étudiants des cours qui leur promettent de telles chances d'emploi à la fin de leurs cours. Cela est dû en grande partie à notre conviction qu'un col-blanc ne peut rien faire d'autre que travailler dans un atelier ou faire du dessin industriel ou autres travaux de ce genre. Il nous faudra changer la mentalité de nos travailleurs au sujet de leurs possibilités, nous efforcer de changer nos institutions et essayer de modifier nos modes d'instruction et de savoir.

M. Orlikow: Il me semble que nos collèges communautaires sont ceux qui peuvent le mieux changer de direction, d'orientation. Au lieu d'imposer aux élèves des cours de deux ans, par exemple un cours de programmation électronique, et de les forcer à se débattre à la fin du cours pour trouver un emploi conforme à leur spécialisation, le collège devrait-il s'allier avec des industries qi pourraient éventuelleent engager ces élèves? Les élèves pourraient suivre des cours de 3 ou 6 mois, ou à mi-temps, puis se rendre sur le chantier, de sorte qu'à la fin de leur cours de formation ils n'auront pas une simple connaissance théorique—comme on l'a répété souvent—ou appris avec un outillage démodé, parce que l'école ne peut se procurer une machinerie plus moderne.

M. Pitman: Je partage entièrement vos vues, ainsi que celles du président lorsqu'il a dit il y a quelques minutes que l'apprentissage devrait se faire le plus souvent possible avec l'outillage et autres services dont dispose l'industrie privée, plutôt que d'essayer de transformer une salle de classe en atelier.

Je sais qu'un tel changement de comportement ne peut se faire aisément. Le collège communautaire est certainement l'un des éléments propices au changement, mais il nous manque l'élément fondamental, c'est-à-dire le niveau supérieur—je n'ai pas un meilleur terme, car je déteste utiliser le mot "degré" quand il s'agit d'exprimer la qualité. Je suis l'un

[*Texte*]

it from that point on. I think the point is, though, that that higher level is the level to which other countries are putting their attention, the technical and high level technological levels that are desperately needed and which indeed create employment.

We do not have institutions there. I suspect that what we are going to have to do there is use existing institutions. I am one of those people who believe that the federal government—I understand completely the cultural and the whole background of the British North America Act and Section 93 and all that stuff, but the point is that when we get down to the economics and manpower and technological training, I think we are into an area which can only be done at the federal level. I think it is the only level at which you can understand the economic system. I think it is the only place where you can get the kind of co-ordination which is needed. It is the only place where you can get the kind of co-operation from the government and it is the only level where you have the resources. It just seems to me absolutely impossible to consider anything effective happening unless it is done with some kind of an impetus from the federal government. I would suggest that in some provinces it may mean taking the community colleges and combining them with the universities, and it may mean having an unused capacity at the university in the next number of years. And here I would stress again that this is along with a co-opting business industry; the best people in business industry to do the teaching, to do the instruction, much of which will have to be done at night. Develop a complete network of polytechnic education which is outside school buildings and outside administration and bureaucracy and all the stuff which weights down the whole education system now. I think that is the way it is going to have to be done in terms of the existing institutions. There are no provincial governments that I can see, with the possible exception of two, that can shift resources into this sector because they are all trapped in the existing institutions that we have in this country, which do not take into account the kinds of social and economic needs that this committee is addressing.

• 2125

Mr. Orlikow: You mentioned the fact that our employers, our business concerns, our manufacturing concerns, are less involved in training than in almost any other country. We got that message. I think every submission we have had from employers and employee union groups, with the exception of the submission we had last week from the building trades union, said essentially what you did; that we just do not have the trained people we need and that none of the programs we have, not even the ones tat have been started recently, will come anywhere close to meeting our needs. The only practical suggestion, and I think I am not exaggerating when I say this, as to how to change, how to meet the needs, was the proposal put forward by the Canadian Labour Congress that we adopt, like some of the western European systems, a grant-levy system whereby employers with more than, say, 25 employees—than, I do not remember what they said— would

[*Traduction*]

de ceux qui croient que tous et chacun devraient naître bachelier ès arts pour qu'ils puissent oublier cela et s'élèver au-delà. Ce niveau supérieur que j'ai mentionné est celui auquel s'intéssent les autres pays, c'est-à-dire la formation technique et technologique dont on a désespérément besoin et qui crée réellement des emplois.

Nous n'avons pas de telles institutions. Je suppose qu'il faudra nous débrouiller avec celles que nous possédons déjà. Je suis l'un de ceux qui croient que seul le gouvernement fédéral—cela comprend la genèse culturelle et tout l'ensemble de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, soit l'article 93 et autres du genre—peut s'occuper efficacement des questions de l'économie, de la formation de la main-d'œuvre, de la formation technique. Ce n'est qu'à ce niveau que l'on peut comprendre le régime écnomique. Ce n'est qu'à ce niveau que l'on peut obtenir la coordination qui s'impose. Ce n'est qu'à ce niveau que l'on peut obtenir une vraie coordination gouvernementale, ainsi que les ressources nécessaires. Il m'apparaît absolument impossible que cela se fasse si le gouvernement fédéral ne donne pas un coup de barre énergique. Cela pourrait vouloir dire que les collèges communautaires devront, en certaines provinces, être combinés avec les universités, ou que les universités ne fonctionneront qu'au ralenti, faute d'étudiants. J'insiste de nouveau sur le fait que cela ne peut se faire sans un ferme engagement du monde des affaires et de l'industrie, sans que les meilleurs éléments des milieux commerciaux et industriels se chargent de la formation, dont une grande partie sera dispensée le soir. Il faudra créer un programme complet de formation polytechnique en dehors des édifices scolaires, indépendamment de l'influence abusive de l'administration scolaire et autres choses du genre qui alourdissent présentement tout notre régime d'enseignement. Je pense que c'est le mode d'agir qu'il faudra adopter envers les institutions existantes. Nos gouvernements provinciaux—exception faite pour deux d'entre eux, probablement,—ne peuvent transférer des fonds à ce secteur d'enseignement parce qu'ils sont pris au piège du réseau des institutions actuelles qui ne tiennent aucunement compte des besoins socio-économiques dont se préoccupe votre comité.

M. Orlikow: Vous avez dit que nos employeurs, nos hommes d'affaires, nos manufacturiers s'intéressent moins aux questions de formation que ceux de la plupart des autres pays. Nous avons entendu déjà un tel message. Les mémoires que nous avons reçus de la part d'employeurs et de syndicats d'employés—à l'exception de celui que le syndicat des ouvriers de la construction nous a présenté la semaine dernière—ont insisté sur les mêmes points que vous, à savoir que nous n'avons pas les personnes bien formées qu'il nous faudrait, qu'aucun de nos programmes de formation—pas même ceux que l'on a mis en œuvre récemment—ne peut parvenir à répondre aux besoins. La seule suggestion pratique—je ne crois pas exagérer en parlant ainsi—sur le mode de changement, sur les moyens d'y parvenir, est celle du Congrès du travail du Canada, à savoir que nous adoptions, comme le font certains pays de l'Europe occidentale, un régime de subven-

[*Text*]

pay a levy, a tax; and those employers who agreed to train people to standards in consultation with the proper governmental agencies or advisers would then be able to draw on that.

I suppose it is fair to say that almost every employer organization said yes, we need more trained people, but we do not like that system. But we have not had any alternatives suggested.

Mr. Pitman: I do not think there is any. It seems to me the main problem, as you describe, is that the employer resists training people he is going to lose to somebody else. If the guy down the road is not doing any training and he is putting in all this money, or at least all this attention to training in his plant, and then this other company simply drains them off, there really is not much of an incentive to develop training programs and to provide the kinds of opportunities for young people which we think could be developed. I think the levy is one way of doing it. I think more than one person even at the provincial level thinks that may be the only way we can get the kind of support we need.

Mr. Orlikow: You suggested that very often we are using people in jobs where the training they have is more than is required. You used as an illustration engineers who are really doing work which in other countries would be done by technologists. I have a feeling, and I wonder if you agree, that over the last 15 or 20 years, I suppose, employers, public and private, have upped the standards for the job qualifications, very often far beyond what is required. As somebody said, and I cannot remember who but I am sure it was somebody in one of the submissions who said this to us: "Well, to drive a truck to pick up garbage these days, you probably require a BA". It seems to me that that is a terrible waste of education, in terms of the economic benefits.

• 2130

Mr. Pitman: Yes, though I would prefer to say that that is to overeducate. But I cannot imagine anybody making a BA a qualification for doing anything. That is a rational qualification for carrying out any activity because the very purpose of an Arts training is not to train people for jobs but to train them to be, one hopes, civilized, sensitive and various other things.

But I think the point you are making is well taken. As long as you can get an engineer to do a particular job, you will take it. It is far easier to do that than to take a chance, possibly, or even to define one's own real expectations, and I think we have done that in Canada.

At the same time, I would say, because we have not reversed that trend, that instead of people moving up through the

[*Translation*]

tions-contributions: les employeurs qui ont plus que 25 employés—je ne me rappelle pas le chiffre exact qu'ils ont énoncé—paieraient une contribution, une taxe; et ceux qui acceptent de former des Canadiens selon les normes établies en accord avec les agences ou les conseillers officiels du gouvernement pourraient utiliser ces fonds.

Je pense qu'il est honnête de dire que presque tous les groupements d'employeurs ont dit «Oui, nous avons besoin d'un plus grand nombre d'employés bien formés, mais nous n'aimons pas ce régime». Cependant, on ne nous a présenté aucune solution de remplacement.

M. Pitman: Je crois qu'il n'y en a pas. Il me semble que le problème essentiel, tel que décrit par vous, est que l'employeur refuse de former des gens qui pourraient ensuite le quitter pour aller travailler ailleurs. Si l'entreprise voisine ne fait aucun effort pour former des gens—alors que la vôtre y consacre son argent ou, au moins, toute son attention—mais se contente simplement d'attirer ceux qui sont formés chez vous, vous n'êtes sûrement pas encouragé à mettre au point des programmes de formation et à offrir aux jeunes les perspectives qui, croyons-nous, pourraient leur être ouvertes. Je crois qu'un régime de contributions ou taxes serait la solution. Plusieurs pensent, même au niveau provincial, que ce pourrait être l'unique moyen d'obtenir le genre de collaboration qui s'impose.

M. Orlikow: Vous avez laissé entendre qu'on impose trop souvent aux employés des tâches qui ne correspondent pas à leur niveau de formation supérieure. Vous avez cité, à titre d'exemple, le fait que des ingénieurs canadiens font des travaux que de simples techniciens accomplissent en d'autres pays. J'ai l'impression—et je me demande si vous êtes du même avis—qu'au cours des 15 ou 20 dernières années les employeurs, tant du secteur public que privé, ont très souvent haussé les qualités requises pour remplir une fonction bien au-delà de ce qui aurait été suffisant. Comme on nous l'a dit auparavant—je ne puis me souvenir qui, mais c'est l'un de ceux qui nous ont présenté des mémoires—la conduite d'un camion pour faire la cueillette des ordures ménagères exige probablement de nos jours que le conducteur ait son baccalauréat ès arts. me semble que cela est un gaspillage éhonté des effets de la formation, en termes de gains économiques.

M. Pitman: Oui, mais je préfère dire que c'est suréduquer. Je ne puis imaginer qu'on ose exiger qu'une personne possède un diplôme pour obtenir un emploi. C'est une qualité intellectuelle requise pour exécuter n'importe quelle activité, parce que la formation humaniste ne vise pas tant à préparer les gens au travail, qu'à les rendre, espère-t-on, civilisés, ouverts, et à leur faire acquérir d'autres qualités de même nature.

Franchement, vous avez soulevé un bon point. Dès que l'on peut obtenir un ingénieur, lui faire accomplir une tâche particulière, on le prend. C'est beaucoup plus facile que de tenter sa chance ou, même, que de définir les attentes ou les ambitions réelles d'une personne; je pense qu'on a agi ainsi au Canada.

En même temps je dirais—parce que l'on n'a pas su inverser le courant—qu'au lieu d'aider les gens à monter sans interrup-

[*Texte*]

educational system in an interrupted way, we have used the dribble-down theory that I have referred to, that makes it possible to bring anybody in and then let them dribble down to whatever level you want them working.

Mr. Orlikow: This idea of the interrupted educational system: can you give us any information about how this operates? Or does it operate anywhere in any other country?

Mr. Pitman: It operates informally all the time. That is, there are people who are, in their own way, spending a bit of time in high school, and then leaving and going and doing something for a while, and then going back, often to a college. We now find that, in fact, a great number of people are coming from universities to colleges, and they are going from universities to Ryersons and to BCITS, and so on; so that, in a sense, it is happening informally.

It has been my experience that these are the kids who really know what they are about, who really have their career directions well-defined, and who are very realistic in their career expectations and what they want to do. It seems to me that it is the people that we just simply set on a course and drive right through in an uninterrupted way that find themselves as nurses who are going off to Texas because suddenly we do not need any nurses, or teachers that are suddenly packaging groceries in Loblaws because now we do not need any teachers.

We do things in a very wasteful fashion in this way and the social cost of producing hundreds and hundreds of unusable nurses and unusable teachers is massive. We do exactly the same thing in the legal and medical fields. We do not use medical aides as other countries do; we do not use legal aides in the way that other countries do. We tend to believe that you really need a fully-fledged doctor to look down somebody's throat. That is just an example of what we do across, I think, our whole economic system. That is an expensive way of doing it, and, I would say, an inappropriate way of doing it in the kind of world we are going into.

Mr. Orlikow: Do you think that the reason why there is such a shortage of polytechnical institutes in Canada is partly because we are slow in adjusting in many things in this country? And do you think that it is party because of the divided jurisdiction under our constitution wherein the provinces are saddled with the universities; that university needs are changing but the provinces are in a financial squeeze and cannot move?

Mr. Pitman: Well, I will give you an example: in the one province that I know best, that is certainly a major factor in it. When you have got all your money tied up and have got a declining enrolment, the only way you are going to get money then is to take money away from somebody else, and that is not a very satisfying prospect.

No, I think there is a larger point than that. I think it is because the whole area of training and occupation and vocation and career has seemed to be a kind of a federal "responsibility", and yet it never has been, really, the federal role to be actually doing it. It has been this divided jurisdiction which I

[*Traduction*]

tion les divers échelons de notre régime d'instruction, on a appliqué le principe de la sous-utilisation des talents que j'ai évoqué précédemment, lequel consiste à engager quelqu'un mais à lui faire faire ce que l'on veut bien lui confier, quel qu'en soit le niveau.

M. Orlikow: Pourriez-vous nous expliquer comment ce régime de formation continue pourrait fonctionner? Ou encore, est-ce qu'il existe un tel régime en d'autres pays?

M. Pitman: Il fonctionne toujours officieusement. En d'autres termes, il arrive souvent que des élèves passent quelques années au collège, le quittent pour travailler pendant quelque temps, et y reviennent plus tard. En fait, un grand nombre de personnes quittent l'université pour fréquenter, par exemple, l'école polytechnique Ryerson ou l'école polytechnique de la Colombie-Britannique. Cela se fait d'une manière officieuse.

J'ai pu constater personnellement que ces jeunes savent vraiment ce qu'ils font, se dirigent vers une carrière bien définie, et savent aussi ce qu'ils veulent faire plus tard. Ce sont ceux et celles que nous nous contentons d'inscrire à tel ou tel cours et que nous incitons à aller jusqu'au bout sans interruption qui, par exemple, obtiennent leur diplôme d'infirmières mais doivent s'exiler au Texas parce que, soudainement, nous n'en avons plus besoin; ou encore, des professeurs qui, soudainement, doivent servir les clients de l'épicerie Loblaws parce que nous avons déjà trop d'enseignants.

Nous faisons les choses de façon dispendieuse en agissant ainsi, et la formation de centaines et de centaines d'infirmières et de professeurs qui doivent ensuite émigrer nous coûte socialement cher. Nous commettons les mêmes erreurs dans les domaines de la médecine et du droit. Nous n'utilisons pas, comme d'autres pays le font, les auxiliaires ou assistants médicaux et légaux. Nous avons tendance à croire qu'un médecin doit être pourvu de tous ses diplômes pour examiner la gorge d'un malade. Ce n'est qu'un exemple de ce que nous faisons dans l'ensemble de notre régime économique. C'est choisir un mode d'agir dispendieux et inadapté au monde de demain.

M. Orlikow: Pensez-vous que la rareté de nos écoles polytechniques est due en partie au fait que nous nous adoptons trop lentement en maints domaines? Et pensez-vous que cela soit dû en partie au fait que, selon notre Constitution, les universités sont du ressort des gouvernements provinciaux; que les besoins de ces universités varient au cours des ans, mais que les gouvernements provinciaux sont à court d'argent et ne peuvent les satisfaire?

M. Pitman: Eh bien! Je vous donnerai un exemple. Dans la province que je connais le mieux, c'est sûrement un facteur important. Quand tous vos fonds sont immobilisés et que les étudiants diminuent en nombre, le seul moyen de vous procurer des fonds consiste à les enlever à quelqu'un d'autre. C'est une éventualité peu enviable.

Non, je pense qu'il y a un aspect plus général que cela. On a cru que ces domaines de la formation, des emplois, des métiers, des carrières relevaient de la «responsabilité» fédérale, alors qu'en réalité le gouvernement fédéral n'a jamais pu jouer vraiment un tel rôle. C'est le dédoublement des pouvoirs qui

[*Text*]

think has failed to give the kind of emphasis and the kind of focus that you have in most countries.

A second reason, I think, is our immigration pattern, the way that we have carried on in that way; and a third reason, I would say, is the fact that we have got away with it because we have imported our technology from the United States. We have been able to get away with it—that seems to be the main reason.

Mr. Orlikow: And we have imported our skilled workers.

• 2135

Mr. Pitman: But now it is not working.

Mr. Orlikow: They have not spent much time here on the problem of adult illiteracy, but it is there. It is there in numbers which very few of us who are literate have realized. Yet, in a city like Winnipeg where we have an increasing native population or in cities like Toronto where you have a very large immigrant population that either does not speak English at home or speaks English which is different from the English we speak in Canada, this is a particular problem which we really have not addressed ourselves to. Maybe the only way to really do something about it is to orient it towards jobs down the way which they can fill.

Mr. Pitman: Yes, I think that has to be part of the process. A few days ago, we were moving—and I have often thought that illiteracy is something which one found in remote parts of Canada—and this kid was bringing in the boxes and the boxes were all marked. I said to him: "Hey, that does not say living room; that says bedroom". And he said: "I am sorry, I cannot read". This is a kid of 15 or 16, working for a moving company in Toronto.

They had a program on television about a year or two years ago on this topic and they were swamped by phone calls from people trying to find out where they could get information. Of course, the funniest thing happened: They decided to repeat it some months later and they printed on the screen, where people who are illiterate could write to get information. That is the kind of lack of sensitivity that we have to these kinds of problems.

Mr. Orlikow: In your role as head of Ryerson or in your role as chairman of the Canadian Association for Adult Education, have you seen any evidence, any illustrations, any programs in any cities or provinces designed to try to begin to deal with this thing?

I am concerned by the fact that, over the past six or seven years, there has been a marked reduction each year in the amount of money which the Department of Employment allocates to basic-skill training and so on.

Mr. Pitman: I can give you good examples of a program in which young people were put out into the community and it had a tremendous effect, a maturing effect and an educational effect. But I think the whole area of employer-sponsored

[*Translation*]

n'a pas permis qu'on accorde à ces domaines toute l'importance et toute l'attention qu'ils reçoivent en d'autre pays.

Notre type de politique d'immigration en est la seconde raison. La troisième est le fait que nous avons pu sortir de l'impasse, mais en important notre technologie des États-Unis.

M. Orlikow: Et nous avons importé notre main-d'œuvre professionnelle.

M. Pitman: Mais elle ne travaille pas présentement.

M. Orlikow: On ne s'est pas beaucoup inquiété du problème des adultes illettrés, mais il existe en notre pays. Ils sont en plus grand nombre que ne le pensent les lettrés. Dans une ville comme Winnipeg, par exemple, où la population autochtone augmente régulièrement; ou dans des grandes villes comme Toronto où pullule une grande masse d'immigrants qui ne consversent jamais en anglais au foyer ou qui parlent un anglais différent de l'anglais parlé usuellement au Canada. C'est un problème particulier dont nous avons fait peu de cas. La seule solution efficace, face à ce problème, serait de les préparer à faire les travaux «inférieurs» qu'ils peuvent accomplir.

M. Pitman: Oui, ce peut être un élément du processus. Il y a quelques jours nous déménagions,—je croyais sincèrement jusqu'à ce moment que l'analphabétisme ne pouvait exister que dans les régions les plus égoignées du Canada—et un gamin transportait nos boîtes sur lesquelles était indiqué le contenu. Je lui ai dit: «Holà! Il n'est pas écrit «salle de séjour» mais bel et bien «chambre à coucher».» Il m'a répondu: «Pardon, je ne sais pas lire». C'est un garçon de 15 ou 16 ans qui travaille pour une entreprise de déménagement à Toronto.

On a présenté à la télévision, il y a un an ou deux, un programme portant sur cette question. Le poste a été inondé d'appels téléphoniques de la part de gens qui demandaient où ils pourraient obtenir des renseignements à ce sujet. Bien entendu, la chose la plus drôle arriva: plusieurs mois plus tard, on a repris le même programme, mais en se contentant d'indiquer sur le petit écran les endroits où les illettrés peuvent s'adresser pour obtenir des renseignements. C'est un signe du manque d'intérêt que l'on accorde à ces types de problèmes.

M. Orlikow: Quand vous étiez le président de l'école polytechnique Ryerson, ou à titre de président de l'Association canadienne de l'éducation permanente, avez-vous pris connaissance de témoignages, de cas, de programmes, dans des villes ou provinces, visant à essayer de commencer à solutionner ce problème?

Je suis contrarié par le fait qu'au cours des 6 ou 7 dernières années on a diminué sensiblement chaque année les sommes que le ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration affecte aux programmes d'apprentissage des habiletés de base.

M. Pitman: Je pourrais vous citer de bons exemples d'un programme où des jeunes ont été engagés dans la communauté; cela a produit des résultats formidables chez ces jeunes sur le plan tant du perfectionnement personnel que de la

[*Texte*]

training is just starting in Ontario and that is, really, the only province I know very well. I am sure there are bits and pieces going on throughout the country but, certainly, nothing, which addresses the issues in any kind of wholistic, over-all fashion at all, that I can see.

The Chairman: Well, David, you asked nearly all the questions but there are a few we could . . .

Mr. Orlikow: I do not believe that.

The Chairman: Mr. Pitman, at the beginning of your remarks, in saying that the Canadian educational system was paralyzed, you said that it is paralyzed and cannot cope with new directions, or something to that effect. Why? What do you think are the principal reasons that it cannot cope with new directions? Why can it not change and meet the challenge?

Mr. Pitman: I think, partially, it is because the educational system of Canada has, for so long, translated education into schooling and sees it as something which happens to you between the ages of 5 and 21 or 22. We have not developed a tradition in this country, as you see in other countries, of education as a continuing, adult kind of activity. I think that is a part of it.

The other part of it, I think, is because it is provincial and that is where there are fewer resources. It is provincial and municipal and, of course, municipalities have even fewer resources. So the educational system has never been tied to the real resources and taxing powers. It has always been a matter of trying to shift tax points or money down to the provinces. And the provinces right now are overwhelmed with health costs, and they are staggered by environmental problems. Education has become very, very much a low priority—a lower priority; it is unfair to say a low priority—certainly a lower priority in the pecking order at the provincial level.

• 2140

More than that, I think you have a system in which the clientele is declining; the number of students is declining. So that makes it even less dynamic. We have never in this country learned—in fact no country has—how to handle anything in decline. We handle growth well. we are very excited by growth. But we do not handle declines very well.

Of course, we have institutions which now are unable to transfer resources. For example, what do you do if you are the president of a university and you have a tenured faculty, and you have 10 faculty in the classics department, and there are perhaps only 35 or 40 students; and you have 10 faculty in the business school and there are 200 or 300 students? Do you try to get rid of the faculty in the classics department? Boy, you try it.

The Chairman: Interrupted education.

An hon. Member: Train them as technologists.

[*Traduction*]

formation scolaire. Mais je pense que toute cette question de la formation parrainée par les employeurs n'en est qu'à ses débuts en Ontario, et c'est la seule province que je connais bien. Je suis sûr qu'il y a des bribes et morceaux de programme ici et là dans le pays, mais il n'existe aucun programme qui s'intéresse aux problèmes dans toute leur ampleur.

Le président: Eh bien! David, vous avez posé presque toutes les questions, mais il en reste quelques-unes que nous pourrions . . .

M. Orlikow: Je ne le crois pas.

Le président: Monsieur Pitman, au début de vos interventions, vous avez affirmé que le régime d'enseignement canadien est ankylosé, qu'il n'est pas en mesure de changer de direction. Pourquoi? Quelles sont les raisons principales qui l'empêchent de changer de direction? Pourquoi ne peut-il changer et relever le défi?

M. Pitman: Cela est dû en partie au fait que notre régime d'enseignement a pendant longtemps transféré l'éducation dans les salles de classe et décidé que cela doit durer de l'âge de 5 ans jusqu'à la 21e ou 22e année. On n'a pas su adopter au Canada la coutume des autres pays où la formation est continue, où elle est un type d'activité des adultes. Je crois que c'est dû à cela en partie.

L'autre raison est le fait que l'instruction relève de la compétence des gouvernements provinciaux, lesquels disposent de peu de ressources; elle relève de la compétence des provinces et des municipalités et, bien entendu, ces dernières disposent encore moins d'argent. C'est dire que notre régime d'instruction n'a jamais été mis en rapport avec les vrais pouvoirs de taxation et les vraies ressources. On s'est toujours efforcé de déplacer des points d'impôt et des ressources financières vers les provinces. Ces ressources servent surtout, maintenant, à acquitter les frais astronomiques qu'entraînent les services provinciaux de santé et de la protection de l'environnement. Par conséquent, l'éducation est tombée bien bas dans l'échelle des priorités, au point qu'elle occupe presque la dernière place dans l'ordre des dépenses provinciales.

Bien plus, la clientèle scolaire diminue, le nombre des étudiants est à la baisse, ce qui rend le régime d'enseignement encore moins dynamique. Nous n'avons jamais appris au Canada,—en fait, aucun pays n'a appris,—comment régler les cas de déclin. Nous réglons très bien et avec enthousiasme les cas de croissance, mais non les situations de faillite.

Bien sûr, il y a des institutions qui ne peuvent plus déplacer leurs ressources. Par exemple, que peut faire le recteur d'une université dont certaines facultés sont inamovibles? Il n'y a que 35 ou 40 étudiants dans les 10 facultés du département des humanités, alors qu'il y en a de 200 à 300 dans les 10 facultés du département de la gestion des affaires: le recteur tentera-t-il de se défaire d'une faculté du département des humanités? Oh, là, là! Risquez-le.

Le président: La formation continue.

Une voix: Faites-en des technologues.

[*Text*]

Mr. Pitman: Well, I am not too sure most classicists are likely to be useful as technologists.

I am putting it crudely and perhaps in an exaggerated way, but Ivan Illych during the 1960's pointed out that schooling was the cause of a lack of education in many cases. Well, in some ways, institutionalization, I think, is one of our major problems; institutions simply are unable to cope with this kind of decline, and it has come just at the moment when we need this very considerable shift in the direction of change that they have now become virtually unable to make that change.

The Chairman: Well, considering that resistance to change in the educational system, it would probably require an awfully strong, concentrated political will to overcome that resistance. Do you detect in Canada, among the public generally, that the education system is considered some kind of sacred cow, and if any government tried to take it on and implement the changes required it would be political suicide? Is it that much of a sacred cow?

Mr. Pitman: A lot of sacred cows are certainly being around in this situation. I think the general public—the people I talk to, anyway—understand the problem. At the same time, of course, they are also hoping to maintain the credibility and the continuation of liberal arts and sciences—that area of the system which manages to maintain itself in a civilized country. So they would be very much against seeing the universities being pulled down, and phased out, and all this kind of thing.

I think what most people perhaps do not realize—this almost becomes an interpretation of our society—I think our society is moving out of this emphasis, you might say, on growth, production, waste, consumerism, probably to a society which is more and more going to be concerned with people and providing satisfaction, employment satisfaction and personal satisfaction, and more conserver in model than consumption in model. That kind of society, I think, needs a great deal of emphasis on providing support for people. Those are the kind of expenditures you are talking about: to create people who can work in a satisfying fashion—at lower levels; not just at the upper level.

It is unlikely our society is able to shift those resources at the present time, because we are still trying to maintain old institution—and I am referring there to institutions which are unable effectively to shift to provide new skills. And old institutions are uneconomic. We are going to keep supplying resources to keep General Motors alive, and Massey-Ferguson alive, in spite of the fact that we may be needing new kinds of goods. We will continue, I am afraid, to support old institutions which may not be carrying out the role we would like them to carry out.

That is a very indefinite answer. But I cannot see any change at all happening at the provincial levels.

• 2145

The Chairman: You have recommended an interrupted educational system as probably the best way of solving some of the problems that we have. Following up on David Orlikow's

[*Translation*]

M. Pitman: Eh bien! Je ne suis pas sûr que la plupart des humanistes deviennent des technologues utiles.

Je m'exprime crûment et peut-être d'une manière exagérée, mais Ivan Illych a fait remarquer au cours des années 1960 que l'instruction est souvent la cause d'un manque d'éducation. A maints égards, la formation au sein des institutions est l'un de nos problèmes majeurs; les institutions ne peuvent simplement pas faire face à une situation de déclin, et cela survient au moment où il faudrait prendre des mesures énergiques pour opérer le changement de direction.

Le président: Compte tenu de cette résistance au changement qu'oppose le régime d'enseignement, il faudra probablement une volonté politique forte et réfléchie pour venir à bout de cette résistance. Avez-vous vérifié si le grand public croit généralement que le régime d'enseignement institutionnel est intouchable, de sorte que se serait un suicide politique pour un gouvernement d'oser y toucher et y opérer les changements qui s'imposent? Est-il intouchable à ce point?

M. Pitman: Il y a certainement beaucoup d'intouchables dans ce cas. Je pense que le grand public,—de toute façon, les gens que je rencontre,—saisit nettement le problème. Mais en même temps il souhaite conserver la crédibilité et la continuation des cours d'humanités, ce domaine de l'enseignement qui vient à bout de se maintenir dans un pays civilisé. C'est dire que les Canadians accepteraient très difficilement que l'on démolise nos universités, ou qu'on les abolisse progressivement.

Ce que la plupart des gens ne saisissent pas,—c'est quasiment porter un jugement sur la société,—c'est que notre société en a assez d'entendre parler de croissance, de production, de surabondance, de consommation; elle s'intéresse de plus en plus aux personnes, à leur bien-être, à des emplois satisfaisants et à la conservation. Ce type de société exige que l'on s'efforce grandement de satisfaire les besoins de la population. C'est au sujet de ces type de dépenses que nous discutons présentement: produire des ouvriers qui peuvent travailler de façon satisfaisante . . . aux niveaux inférieurs, et non seulement aux niveaux supérieurs.

Il est peu probable que notre société puisse redistribuer ces ressources dans le moment, parce que nous essayons de conserver nos vieilles institutions,—je fais allusion aux institutions qui sont réellement incapables de se moderniser pour enseigner de nouvelles habiletés,—et les vieilles institutions coûtent moins cher. Nous allons continuer de subventionner les grandes compagnies General Motors et Massey-Ferguson pour les maintenir vivantes, bien que nous puissions avoir besoin de produits tout différents, tout nouveaux. J'ai bien peur que nous continuions à aider des anciennes institutions qui pourraient bien ne pas jouer le rôle qu'on attendait d'elles.

C'est une réponse très imprécise, mais je ne puis croire que des changements s'opèrent au niveau provincial.

Le président: Vous avez soutenu que l'adoption d'un régime de formation discontinue serait probablement le moyen idéal pour solutionner quelques-uns de nos problèmes. Pour donner

[*Texte*]

question, what do you think is the best existing example in Canada of an interrupted educational system?

Mr. Pitman: I am not sure we have one yet. We do not have anything that is province wide or that is tied in with a definite model. All we have, as I say, are examples of people who are interrupting their own education and using that kind of a system.

Also, as I say, the University of Waterloo does have co-operative education. You have co-operative education developing in several of the colleges, Mohawk College as well as the University of Waterloo, but there again it demands more resources. If you do not have those resources and if you do not have business and industry who are in a sense offering themselves, it means you have to have the resources to go out and either buy them or convince them, and that demands more resources, which institutions do not have.

One of the things, for example, that we at Ryerson desperately wanted to do was to be a resource in that community for all the small businesses. There are hundreds and hundreds of little businesses operating in warehouses all through Rexdale, Scarborough and North York. We had no resources to do it. They did not know we existed and we could not find ways of reaching out to them that were within our budget. Therefore, they were out there needing technological help, in many cases very little, and in some cases not even knowing what they needed, but being unable to make that leap, to build that bridge, because we just did not have the resources.

The Chairman: Do you know of any good examples of an interrupted system in other countries that would be worth while looking at as a model?

Mr. Pitman: I would be glad to get back to your research staff on this. I am sure there are some things we could get.

The Chairman: I would be interested, as the chairman, in looking at a good model of an interrupted system either in western Europe or in the United States.

As a follow-up question, if you were yourself to construct such a system, what would your ideal structure be? How would you see the in-out pattern working?

Mr. Pitman: At the secondary level I would see young people being able to move out into the community. Incidentally, I have involved myself in actual patterns of doing this. That is, young people in grades 10, 11 and 12 are going out and working, very often with retarded children, with children with learning difficulties, with older people, with disadvantaged people; learning something about the society out there and being given credit for that on a half-time basis. Then perhaps a little later in that school, I think when they get to grade 12 and grade 13, possibly doing a half-time program, possibly working in an apprenticeship system and going to school in the evening.

[*Traduction*]

suite à la question de David Orlikow, quel est, selon vous, le meilleur régime de formation discontinue en vigueur présentement au Canada?

M. Pitman: Je ne suis pas sûr qu'il existe un tel régime dans le moment. Nous n'en avons aucun qui ait une dimension provinciale ou qui se rapporte à un modèle bien défini. Nous ne connaissons que les cas, comme je l'ai dit déjà, où des Canadiens ont interrompu temporairement leur propre formation, et donc utilisé ce type de régime.

En outre, comme je l'ai dit, l'université de Waterloo a mis en vigueur un programme de formation coopérative. De tels programmes sont organisés dans plusieurs collèges, au collège Mohawk comme à l'université de Waterloo, mais eux aussi ont besoin de plus amples ressources. Quand vous ne possédez pas ces ressources, et quand le monde des affaires et de l'industrie n'offre pas sa collaboration, cela signifie qu'il vous faut l'outillage et autres ressources pour sortir des chemins battus, et soit les acheter ou convaincre les industriels, ce qui exige beaucoup plus de ressources que n'en possèdent ces institutions.

L'école polytechnique Ryerson désirait mordicus jouer un rôle auprès des petites entreprises de sa communauté. Il y a des centaines et des centaines de petites entreprises d'entreposage dispersées dans Rexdale, Scarborough et North York. Nous n'avions pas assez de ressources pour mettre ce projet à exécution. Ces entrepreneurs ne savaient pas que nous existons, et les limites de notre budget ne nous permettaient pas de leur venir en aide. Par conséquent, ces entreprises étaient là, à notre portée, avec leurs besoins d'une aide technologique,—d'un tout petit peu d'aide parfois,—ou ignorant souvent ce dont elles ont vraiment besoin, et il nous était impossible de franchir le fossé, d'établir le pont, tout simplement parce que nous ne disposions pas des ressources nécessaires.

Le président: Connaissez-vous quelques bons exemples d'un régime de formation discontinue existant en d'autres pays, et qui mériterait d'être étudié à titre de modèle?

M. Pitman: Je serais heureux de revenir pour rencontrer votre personnel de recherches à ce sujet. Je suis sûr que nous pourrions dénicher ce modèle.

Le président: Je serais intéressé, à titre de président à connaître un bon modèle de régime de formation discontinue, qu'il soit européen ou américain.

J'aimerais savoir,—comme question connexe,—si vous aviez à mettre personnellement sur pied un tel régime, quelle en serait l'organisation idéale? Comment fonctionnerait, selon vous, ce régime de va-et-vient?

M. Pitman: J'aimerais que les élèves du cours secondaire puissent se mêler à la vie communautaire. Soit dit en passant, j'ai contribué personnellement à l'organisation d'un projet de ce genre: des jeunes des 10e, 11e et 12e années scolaires se sont rendus souvent dans la communauté environnante pour y travailler avec des enfants arriérés, avec des enfants qui sont en retard dans leur développement mental, avec des personnes âgées, avec des personnes handicapées; ils se familiarisent ainsi avec les problèmes communautaires, et on leur accorde des crédits à mi-temps pour leurs activités communautaires. Par conséquent, peut-être que plus tard,—quand ils seront en 12e

[*Text*]

I think the thing you need is a tremendous number of alternatives in place of a single model, a great many alternatives. Perhaps move into the working world at a fairly low level for a year or two, but continue to be counselled by the local school, beginning to get courses and upgrading. Perhaps go out into the college for a year or two, with some idea that there is a job there that they willcome back to; back into that job for a year or two and then back out perhaps to a polytechnical school or a university for a year or two to pick up a higher level of qualification, and back in again. In other words, it does mean a continuous process of moving back and forth between the world of work and the world of education.

The Chairman: Do you think we use our break system properly? The summer breaks, the Easter breaks, the Christmas breaks. Do you think they are the appropriate length of time? I personally feel that when they were planned the way they still are, it was in an earlier period of our history when you worked on the farm or something. I do not think they have much relationship to co-ordinating with what you are doing in the institutions.

Mr. Pitman: I could not agree more.

The Chairman: What do you think would be the best way of scheduling breaks? Do you think the long, four-month break in the summer is necessary or should we split that up into two-month periods during the year?

Mr. Pitman: I think breaking up the time scheduling of schools would be a tremendous advantage. I think you are quite right. No one has really been able to explain to me why we keep kids in school from 9 to 5 when they are 5 or 6 years old, and we keep them in for virtually the same amount of time when they are 16, 17 and 18 years old. It has nothing to do with learning. Everything we know about the psychology of learning at different ages would indicate that that time span has no meaning whatsoever; it is essentially custodial. That essentially is the main problem. In fact, something your committee might find is a way of getting all those resources that go into the correctional services into the educational system as a means of getting more resources. But that question of the timing of school is a real problem, and we have not addressed it at all in any province.

The Chairman: Some witnesses have suggested to us that the reason we do not have more people going into training or into apprenticeship programs is that the wage rates for non-skilled labour are so close to those for skilled labour. A young person in grade 9 or grade 10 may be offered a job as basically unskilled labour driving a truck or doing something else, and if the wage he will get is not very much different from what he would get if he spent three years in an apprenticeship program, he says, Why should I take the apprenticeship program? Of course, it is a short-run view. Would you confirm or deny that? In that your experience?

[*Translation*]

et en 13e années scolaires,—l'école leur offrira un programme de formation à mi-temps, soit un stage d'apprentissage le jour, et des cours scolaires proprement dits le soir.

Je pense qu'on a besoin d'un grand nombre de possibilités, plutôt que d'un modèle unique: par exemple, se débattre sur le marché du travail à des niveaux inférieurs pendant une année ou professionnel; ou s'inscrire au collège pour un an ou deux, en sachant qu'un emploi nous attend et qu'on pourra le reprendre; ou faire son travail pendant un an ou deux, puis s'inscrire à l'école un plus haut niveau de perfectionnement, et retourner de nouveau sur le marché du travail. En d'autres termes, il s'agit d'un processus continue de va-et-vient entre le monde du travail et le monde de l'instruction.

Le président: Pensez-vous que nous utilisons de façon appropriée notre calendrier des congés scolaires? Pensez-vous que les vacances estivales, les congés de Pâques, les congés de Noël ont une durée convenable? Je pense personnellement que leur durée n'a pas été modifiée depuis qu'ils ont été conçus, c'est-à-dire depuis ces temps lointains où beaucoup de jeunes devaient aider leurs parents sur la ferme? Je ne pense pas qu'ils correspondent beaucoup avec ce que l'on fait dans les institutions d'enseignement.

M. Pitman: Je suis entièrement d'accord.

Le président: Comment pourrait-on établir le meilleur calendrier possible? Croyez-vous qu'une longue vacance estivale de quatre mois soit nécessaire, ou serait-il préférable d'accorder deux périodes de congé, d'une durée de deux mois chacune, au cours de l'année?

M. Pitman: Cette dernière proposition offrirait des avantages formidables. Vous avez complètement raison. Personne n'a pu m'expliquer pourquoi l'on garde les petits de 5 ou 6 ans en classe de 9 heures à 17 heures, ni pourquoi l'on continue à les garder aussi longtemps quand ils ont atteint leurs 16, 17 ou 18 ans. Cela n'a rien à faire avec le savoir. La psychologie de l'apprentissage du savoir à des âges différents nous indique que cette période n'a aucune signification particulière; ce n'est qu'une tradition de surveillance. C'est essentiellement le problème. En vérité, il faudrait que votre comité trouve un moyen qui permettrait de déplacer toutes les ressources consacrées aux services de correction vers l'enseignement proprement dit, ce qui augmenterait d'autant les fonds consacrés à l'enseignement et à la formation. Mais cette question de l'horaire scolaire quotidien demeure le vrai problème, et nous ne l'avons jamais soumis aux autorités provinciales.

Le président: Des témoins nous ont dit qu'un nombre insuffisant de personnes suivent les cours de formation ou d'apprentissage parce que le taux du salaire d'un ouvrier non qualifié est pratiquement le même que celui d'un ouvrier qualifié. On peut offrir un travail qui n'exige aucun apprentissage à un jeune de la 9e ou 10e année scolaire, par exemple conduire un camion: s'il gagne un salaire peu différent de celui qu'il obtiendrait après un cours d'apprentissage de trois ans, il se dira tout bonnement: «Pourquoi devrais-je perdre mon temps à l'école?» Bien sûr, c'est une vision à courte vue. Vous le confirmez ou le niez? Est-ce que vous avez été témoin de cela?

[*Texte*]

Mr. Pitman: Yes, I certainly have heard that too. The thing we have to stress in that situation, which is, as you point out, a short-term advantage, is that very often or usually the work is much more exciting and much more satisfying; therefore, in terms of life style and work style one would be able to make a very strong case for training or for education. But you are quite right on the short term. That certainly is a problem. I think probably the difficulty is that here again we have not thought very carefully about remuneration all the way up that pyramid. I think you might say there might be too narrow a gap between the unskilled and the skilled. There may be too wide a gap at the upper levels, certainly between the upper administration and the middle administration, and between the technician and the technologist and so on.

The Chairman: I know you have to get to a plane so I will try to keep these very short.

I was surprised when you said that we are still bringing in planeloads of polytechnical grads from Europe. I say I am surprised because employer groups who have appeared before us tell us they are having a very difficult time finding them in Europe; whereas it was very easy several years ago, they are finding it is not cost-effective any more. I was at a conference in Toronto last Thursday and a man from a major employment agency said that firms are now finding that they are spending a lot of money sending people to Europe looking for skilled technicians, and they are coming back with one or two when they expected to get 25.

Mr. Pitman: I think they still get them in the U.K. They are having very great difficulty getting them in Europe, I think. In fact, I was told by someone from the German consulate that there may even be a counterimmigration going on. That is, tool and die makers from Germany can really do much better on an international basis, taking into account the Canadian dollar and the social security system in Germany, and there may even be some movement back to Germany by people who have those skills.

I think you are right in terms of Europe because I think we cannot compete in many cases with people who have the same level of skill in Europe. I think in the U.K. we still can though. Just a year and a half or so ago, a man from our institution was over in the U.K. and he found they were lined up to talk to him about coming to Canada to take on jobs. Just recently I was talking to an employment agent who said they can get the people they want and that there are very large institutions and very large companies that are still getting them from Europe.

The Chairman: I should put the research staff to work on that and find out what the actual flows are.

My last question is with respect to this lack of a system of polytechnical institutes in Canada. What role do you think the

[*Traduction*]

M. Pitman: Oui, j'ai entendu des réflexions de ce genre. Le point qu'il importe de faire ressortir dans une situation comme celle-ci est que la conduite d'un camion peut être passionante mais pour quelque temps seulement, alors que le travail est habituellement ou très souvent beaucoup plus emballant et satisfaisant; par conséquent, conduire un camion toute sa vie durant est bien peu comparativement à l'acquisition de connaissances et d'habilités variées qui ouvrent un large éventail d'avenues possibles. La difficulté est qu'on ne s'est pas penché sérieusement sur cette question des salaires aux divers échelons de la pyramide. On peut dire qu'il y a trop peu de différence entre le salaire du travailleur inexpérimenté et celui de l'ouvrier qualifié, mais cette différence est peut-être trop grande aux niveaux supérieurs, et certainement entre les administrateurs et les directeurs, ou entre les techniciens et les technologues . . .

Le président: Je sais que vous devez vous rendre à l'aérogare. Je vais donc m'efforcer de parler laconiquement.

J'ai été surpris de vous entendre dire que des avions pleins de diplômés des écoles polytechniques européennes se vident encore maintenant sur nos aérodromes, parce que des groupes d'employeurs nous ont dit qu'ils éprouvent de très grandes difficultés à les dénicher en Europe; alors que cela se faisait facilement il y a quelques années, le rapport coût-efficacité serait actuellement négatif. J'ai assisté à une conférence jeudi dernier à Toronto. Le représentant d'un important bureau de placement y a dit que les entreprises doivent dépenser des grosses sommes pour envoyer en Europe des agents chargés de leur ramener des techniciens chevronnés; ils reviennent, paraît-il, avec 1 ou 2 techniciens, alors qu'on en attendait 25.

M. Pitman: Je crois qu'on en reçoit encore de la Grande-Bretagne, mais je sais que c'est très difficile d'en engager sur le continent. En effet, quelqu'un m'a dit, au consulat de la République fédérale d'Allemagne, qu'une immigration à contre-courant pourrait aussi bien exister, en ce sens que les fabricants de machines-outils et de matrices de l'Allemagne peuvent faire de meilleurs profits sur le plan international si l'on tient compte de la valeur du dollar canadien v. le régime de sécurité sociale allemand, et que des Canadiens connaissant tous les secrets d'une telle fabrication pourraient émigrer vers l'Allemagne.

Je pense que vous avez raison quand il s'agit de l'Europe continentale: en beaucoup de cas, nous ne pouvons faire concurrence avec des Européens qui possèdent un même niveau d'habilités que nous. C'est encore possible avec la Grande-Bretagne. Il y a un an et demi environ, un membre du personnel de l'école polytechnique Ryerson s'est rendu en Grande-Bretagne; des files de gens sont venus lui confier leur désir de venir travailler au Canada. Encore tout récemment, j'ai rencontré un agent de placement qui m'a dit qu'on peut obtenir les gens que l'on veut, et que beaucoup de nos grandes institutions et entreprises en reçoivent encore de l'Europe.

Le président: Je devrais confier à notre personnel de recherches d'étudier à fond cette question et d'essayer de découvrir la quantité des flots d'immigrants qualifiés qui entrent au pays.

Ma dernière question a rapport au vide d'un réseau d'écoles polytechniques canadiennes. Quel rôle, selon vous, le gouverne-

[*Text*]

federal government can play in trying to stimulate the construction of such a system? We do not have it, we are at the federal level, so what can we do, since it is not our principal area of jurisdiction, to encourage, to stimulate, to try to develop such a system?

Mr. Pitman: I think it can only be done on the basis of earmarked funds to provincial governments. This kind of money has to be put into this kind of an educational system to provide, for example, research opportunities for institutions of this kind; to provide for equipment for institutions of this kind; to provide for methods of the cost of reaching out to the business and industrial community for these kinds of institutions. For example, and I will use Ryerson as an example, if the federal government came along and said, we will provide you with so much money to give you a staff to go out and work with business and industry in the community and develop that co-operative educational system, that would be a tremendous advantage. I think there should be a lot of research opportunity because of the really incredibly meagre funding of the polytechnic in that province that it cannot develop a research kind of role. The kind of research I mean is not university research but to make it possible for students who are in technical and technological programs to do practical, positive, on-the-scene kinds of research. If you could earmark funds for those kinds of activities at the provincial level, I think you would very soon find that the educational system could shift itself. But, as I say, it is paralysed now by the fact that the money is gobbled up by the existing system of education.

The Chairman: I want to thank you very much. It is unfortunate that you have to spend six hours coming to Ottawa, two hours appearing before us and answering questions and then run out to the airport and get back on the plane for Toronto. However, we certainly appreciate it very much, your testimony is very valuable and I want to thank you very much. It may be that our research staff may want to contact you from time to time to explore a little further some of the things you have said to us if we do not quite get the full message.

Mr. Pitman: We would be delighted. Thank you very much, indeed.

The Chairman: So, I will adjourn the meeting. As I said at the beginning of the meeting, I hope to table the report tomorrow and move its concurrence for our extension and then we can get on with the planning of our schedule and the hiring of additional research staff as soon as possible.

We will adjourn until next Monday.

[*Translation*]

ment fédéral pourrait-il jouer pour encourager la création d'un tel réseau? Le réseau n'existe pas. Nous sommes au niveau fédéral. Que pouvons-nous faire, puisqu'il n'est pas de la compétence du gouvernement fédéral d'encourager, de stimuler, de tenter d'établir un tel réseau?

M. Pitman: La seule solution, me semble-t-il, serait de verser aux gouvernements provinciaux des fonds réservés à cette fin. Ce type de fonds devrait être réservé à ce type de projet: pour assurer des facilités de recherches aux institutions de ce genre, leur fournir l'outillage dont elles ont besoin, les aider à découvrir des méthodes de calcul des coûts d'une collaboration avec les milieux industriels et d'affaires. Supposons que des représentants officiels du gouvernement fédéral rencontrent les autorités de l'école polytechnique Ryerson et leur disent: Nous vous fournirons un tel montant de dollars pour engager un personnel qui coopérera avec les hommes d'affaires et les industriels de votre communauté en vue de mettre en vigueur ce type d'éducation coopérative qui offre des avantages formidables. Je crois qu'il faudrait encourager de telles recherches, à cause des fonds désespérément faibles de cette école polytechnique de l'Ontario qui ne lui permettent même pas de se doter d'un tel service de recherches. Il ne s'agit pas de recherches universitaires, mais tout simplement de permettre aux élèves de faire des recherches pratiques, positives sur le terrain. Si vous pouviez réserver des fonds pour des activités de ce genre au niveau provincial, vous constaterez rapidement que le régime de formation pourrait se transformer lui-même. Mais, comme je l'ai dit, ce régime est ankylosé présentement parce que l'argent est dévoré par le régime d'enseignement actuel.

Le président: Merci beaucoup. Il est malheureux qu'il vous ait fallu gaspiller six heures pour venir à Ottawa et deux heures à répondre à nos questions, et que vous soyez obligé maintenant de vous rendre à l'aérogare pour retourner à Toronto par avion. Nous apprécions tout cela à sa juste valeur. Votre témoignage nous a été précieux, et nous vous en remercions beaucoup. Il se peut que notre personnel de recherches communique avec vous de temps à autre pour approfondir davantage quelques-uns des points que vous avez soulevés, si nous n'avons pas compris suffisamment votre message.

M. Pitman: Nous en serons heureux. Merci beaucoup, vraiment.

Le président: Je vais donc lever la séance. Comme je l'ai dit au début de cette séance, j'espère pouvoir déposer le rapport demain et proposer en même temps la prolongation de notre mandat. Nous pourrons ensuite établir notre programme de travail et engager le plus tôt possible des recherchistes supplémentaires.

La séance est levée jusqu'à lundi prochain.

APPENDIX "EMPL-15"

Students: The Forgotten Factor of Vocational Education

A submission to the Employment Opportunities of the '80's Task Force by the National Union of Students.

The National Union of Students is encouraged that the federal government has seen fit to strike this task force, to examine the shortage of critically skilled labour in Canada. The Minister has lauded this endeavour as an avenue for MP's to become involved in setting out the federal government's new long term approach to the unemployment crisis. But while students are supportive of a review which clearly attempts to recognize the role of education and training in economic development of the 1980's, we remain skeptical that this task force alone will be capable of recommending action that will expand the employment opportunities in the 80's.

Certainly, task force members realize that education and training is a factor in but one half of the labour market equation. It reflects the desire of the federal government to ensure that enough skilled labour is available for the needs of industry in Canada. To honestly deal with the issue of employment opportunities in the 80's, governments must address both the supply and demand side of the equation.

In a subtle way, the focus of this task force on the supply side of the labour market implies that the fault for Canada's unemployment crisis should be laid at the feet of Canada's workers.

There is no dispute that at the same time as Canada suffers from a chronic shortage of skilled labour, it also suffers from a major crisis of unemployment. More than 1 million people in Canada are unable to find work, and plant shutdowns and layoffs only aggrevate the crisis. In the last decade, governments have done precious little to deal with the crisis of mounting unemployment. Short term federal measures to alleviate the worst fears of unemployment can be characterized as little more than cosmetic efforts; in fact, they run contrary to the governments major economic strategy of fiscal restraint and have, on more than one occasion, fallen victim to fiscal restraint, and government cutbacks. After a decade of high and climbing unemployment, with varying doses of fiscal restraint, it should be evident that reducing government participation in the economy and attempting to encourage private sector expansion through tax incentives and outright government grants, is not an economic strategy that leads to expanded employment opportunities. Fiscal restraint ultimately sacrifices Canada's growing number of unemployed, in the battle against inflation. The cruel irony is that, at best, fiscal restraint is capable only of slowing the inflationary spiral, it cannot halt inflation.

APPENDICE «EMPL-15»

Les étudiants: un élément négligé de l'enseignement professionnel

Mémoire présenté au Groupe de travail sur les Perspectives d'emploi pour les années 80 par l'Union national, des étudiants

L'Union nationale des étudiants est heureuse que le gouvernement fédéral ait jugé bon de mettre sur pied ce groupe de travail, chargé d'étudier les pénuries de main-d'œuvre hautement spécialisée au Canada. Le ministre a loué cet effort qu'il juge être un moyen pour les députés de participer à l'élaboration des programmes à long terme du gouvernement fédéral dans le secteur de l'emploi. Bien que les étudiants appuient une étude qui vise clairement à reconnaître le rôle de l'enseignement et de la formation dans l'expansion économique des années 80, nous ne pouvons nous empêcher de douter que le groupe de travail a lui seul puisse recommander des mesures qui améliorent les perspectives d'emploi pour les années 80.

Les membres du groupe de travail se rendent certainement compte que l'éducation et la formation ne constituent un élément que dans une des deux moitiés de l'équation du marché du travail. Cet élément reflète le désir du gouvernement fédéral de s'assurer une main-d'œuvre spécialisée suffisante pour répondre aux besoins de l'indutrie au Canada. Afin de s'attaquer honnêtement à la question des perspectives d'emploi dans les années 80, les gouvernements doivent étudier à la fois les éléments offre et demande de cette équation.

La façon subtile de vouloir concentrer l'attention de ce groupe de travail sur l'offre de main-d'œuvre sur le marché du travail indique que la responsabilité de la crise de chômage que connaît actuellement le Canada devrait être imputée aux travailleurs canadiens.

On ne peut pas nier que le Canada connaît une pénurie chronique de main-d'œuvre spécialisée alors que le pays traverse une crise de chômage aiguë. Plus d'un million de Canadiens ne peuvent se trouver de l'emploi, et la fermeture des usines ainsi que les mises à pied ne font qu'aggraver cet état de crise. Au cours des dernières années, les gouvernements n'ont vraiment rien fait pour s'attaquer au problème du chômage qui va s'aggravant; les mesures à court terme du gouvernement fédéral visant à apaiser les pires craintes entraînées par le chômage sont à peine des efforts de replâtrage. En fait, elles sont contraires à la grande stratégie économique de restrictions financières des gouvernements et ont été, plus d'une fois, victimes de ces mêmes restrictions financières et de coupures apportées par le gouvernement. Après une décennie de chômage qui ne cesse de s'aggraver et auquel on a essayé de pallier en imposant divers contraintes financières, on ne peut s'empêcher de constater que le fait de réduire la participation du gouvernement à l'économie et d'essayer d'encourager l'expansion du secteur privé grâce à des stimulants fiscaux et des subventions du gouvernement ne constitue pas une stratégie économique qui aidera à améliorer les perspectives d'emploi. Les restrictions financières font éventuellement des chômeurs canadiens toujours plus nombreux, les victimes de la lutte contre l'inflation. L'ironie cruelle veut que, au mieux, les restrictions financières ne peuvent que ralentir la poussée inflationniste, mais non juguler l'inflation.

Rather than relegating economic development to the private sector, the National Union of Students maintains that the government must take a more active role in planning and directing the Canadian economy; setting full employment as a major objective of economic development. An industrial strategy must be developed that will move the Canadian economy towards that objective, at the same time, ensuring expanded and improved social services to the people of Canada. Without a general strategy to meet the objective of full employment, attempts to use training and education to expand employment opportunities in the 1980's will have little more than a marginal impact on Canada's high level of unemployment.

The students of Canada recognize the need for improved education and training as a component of economic development in the 80's, but we are compelled to state at the outset of this submission that, should the federal governments efforts to expand employment opportunities stop there, they will do little more than create the illusion that the federal government does care about Canada's unemployed and is taking action to relieve the unemployment crisis.

In 1971, the Special Senate Committee on Poverty criticized the federal government's vocational training programs for focusing solely on their impact on economic development, to the exclusion of the needs of Canada's working population.

> "The Federal manpower program, as it stands now is oriented towards the employer's needs in the manpower supply. The Department's priorities are aimed at the needs of the labour market, now and in the future, rather than at those of the workers."

(Poverty in Canada, 1971)

Criticisms raised over and over again by students enrolled in government sponsored training programs suggest that not only do government efforts ignore the needs of Canada's workers, but somewhere along the line, governments have forgotten that students have to exist within their system of vocational education. Students are more than economic units to be processed through the training assembly line. Vocational student criticisms of their programs and institutions are a devastating comment on the quality of vocational education in Canada. They believe, and with good reason, that they receive woefully inadequate counselling, before they enter a program, and while they are enrolled in it; too many times, students needs for such basics as housing, health services and financial assistance have been ignored. Vocational students, like the rest of their fellow students, deserve to be involved in decisions that affect the education offered to them; they have the right to be treated as something more than second class citizens while at school. Curfews, threats of arbitrary dismissal and inadequate appeals procedures, give many vocational institutions the atmosphere of a work camp rather than an institution of education; vocational students deserve, no less than other students in the post secondary system, the right to organize democratic student associations independent from their campus administration.

L'Union nationale des Étudiants soutient que le gouvernement, plutôt que de confier la responsabilité de l'expansion économique au secteur privé, devrait jouer un rôle plus actif dans la planification et l'orientation de l'économie canadienne en établissant le plein emploi comme objectif principal de l'expansion économique. Il s'agit d'élaborer une stratégie industrielle qui orientera l'économie canadienne vers cet objectif, tout en assurant l'expansion et l'amélioration des services sociaux offerts aux Canadiens. Sans une stratégie générale visant cet objectif du plein emploi, les efforts en vue de se servir de la formation et de l'éducation pour assurer l'expansion des perspectives d'emploi dans les années 80 n'aura qu'un impact marginal sur le taux de chômage élevé du Canada.

Les étudiants canadiens reconnaissent la nécessité d'améliorer l'éducation et la formation pour assurer le développement économique dans les années 80, mais ils doivent aussi signaler dès le départ que si les efforts du gouvernement fédéral visant à assurer l'amélioration des perspectives d'emploi ne vont pas plus loin, ils ne serviront qu'à créer l'illusion que le gouvernement fédéral se préoccupe du sort des chômeurs canadiens et qu'il fait de son mieux pour régler la crise du chômage.

En 1971, le Comité sénatorial spécial sur la pauvreté a critiqué les programmes de formation professionnelle du gouvernement fédéral parce qu'ils étaient centrés essentiellement sur l'expansion économique, et ne tenaient pas compte des besoins de la population active canadienne.

> «Le programme de main d'œuvre du gouvernement fédéral, dans sa forme actuelle, est axé sur les besoins de l'employeur en matière de main d'œuvre. Les priorités du ministère portent sur les besoins actuels et futurs du marché du travail, plutôt que sur ceux des travailleurs».

(La pauvreté au Canada, 1971)

Les critiques répétées des étudiants qui ont participé aux programmes de formation parrainés par le gouvernement fédéral portent à croire que non seulement les efforts du gouvernement ne tiennent pas compte des besoins des travailleurs canadiens, mais que les gouvernements à un moment donné ont par ailleurs oublié que les étudiants doivent survivre au sein de leur système d'enseignement professionnel. Les étudiants sont plus que des unités économiques qui doivent être acheminées dans une ligne d'assemblage. Les critiques des étudiants à l'égard des programmes de formation et des institutions sont une indication de la piètre qualité de l'enseignement professionnel au Canada. Ils sont d'avis, non sans raison, qu'ils reçoivent une orientation inadéquate avant de participer au programme, et lorsqu'ils y participent; les besoins des étudiants sur ce plan d'éléments aussi fondamentaux que le logement, les services de santé, et l'aide financière ont trop souvent été ignorés. Les étudiants des institutions professionnelles comme leurs confrères, méritent de participer au processus de prise de décisions qui touche l'enseignement qu'on leur offre; ils ont le droit d'être traités plus que comme des citoyens de deuxième classe lorsqu'ils sont à l'école. Les couvre-feux, les menaces de renvoi arbitraire, et les procédures d'appel inadéquates, confèrent à un bon nombre d'institutions professionnelles une ambiance de camps de travail plutôt que de maisons d'enseignement; les étudiants qui suivent des cours d'enseignement professionnel méritent, au même degré que les autres

The National Union of Students maintains that lifelong learning is a principle that must influence the development of education and training. The Canadian society continues to mature, and the Canadian economy continues to demand an ever changing range of skills from the labour force. But lifelong learning itself demands that post-secondary education recognize that it is dealing with adult citizens, capable of intelligent decisions and expecting the same rights as any other member of Canadian society.

The very operation of this task force is indicative of the approach taken to students in vocational education. There was no concerted attempt to approach student councils for their positions on education and training and its implication on employment opportunities development. It is true that the National Union of Students was contacted about the task force and furnished with the itinerary for the hearings, but local student councils were not informed in advance and many had difficulty learning the times and places where hearings would be held, and were uncertain of the procedure necessary to make a presentation to the task force. As a result, student submissions suffered from hasty preparation or, in many cases, no submissions were made at all. Students are not unreasonable in their expectation that a task force such as this, bearing directly on the lives of a large number of post secondary students in Canada, demands a much greater effort to secure student input into its deliberations.

Education, Training and Economic Development

When education and training is considered in terms of meeting Canada's shortage of critical skills, it is an unfortunate oversight to focus on occupational skills training, to the exclusion of academic education. There is no question that education contributes significantly to economic growth, it should be borne in mind that it is no less important to the social and cultural development of a country.

The issues confronting policy makers for education in Canada are much broader than simply generating a sufficient supply of properly skilled labour at the right time, to meet the needs of industrial development. More than four million Canadians are functionally illiterate. Thirteen percent of the Canadian population cannot read, write or do mathematics at a level demanded to function adequately in modern society. Yet the review of Canada Manpower Training, conducted in 1977 by Employment and Immigration Canada, recommended that academic upgrading be depriorized in favour of occupational skills training. One and a half percent of the gross national product is the federal government's objective for Research and Development by the mid 1980's; The Lamontagne Commission recommended 2.5 percent of the GNP.

étudiants au niveau post-secondaire, le droit de former des associations d'étudiants démocratiques indépendantes de l'administration du campus.

L'Union nationale des étudiants soutient que le caractère continu de l'instruction est un principe qui doit entrer en ligne de compte dans l'élaboration de programmes de formation et d'enseignement. La société canadienne continue d'acquérir de la maturité et l'économie canadienne continue d'exiger de la population active toute une gamme de spécialités en constante évolution. Mais l'instruction continue exige que l'enseignement post-secondaire reconnaisse qu'on a affaire à des citoyens adultes, qui sont capables de prendre des décisions intelligentes, et qui s'attendent aux mêmes droits que n'importe quel autre membre de la société canadienne.

La façon de procéder de ce groupe de travail démontre bien l'attitude que l'on adopte face aux étudiants qui suivent des cours d'enseignement professionnel. On n'a pas essayé de communiquer avec les conseils étudiants pour connaître leur position sur l'éducation et la formation et son impact sur l'amélioration des perspectives d'emploi. Il est vrai que l'on a communiqué avec l'Union nationale des étudiants pour lui parler du groupe de travail et lui communiquer le programme de ses réunions, mais les conseils étudiants régionaux n'ont pas été informés à l'avance et l'on eu de la difficulté à connaître l'heure et l'endroit des réunions. Ces conseils ne savaient pas comment s'y prendre pour déposer un mémoire devant le groupe de travail. Ainsi, les mémoires des étudiants ont dû être préparés hâtivement, et, dans nombre de cas, aucun mémoire n'a été présenté. Les étudiants ne sont pas sans ignorer qu'un groupe de travail comme celui-ci, dont le travail aura un impact direct sur les vies d'un grand nombre d'étudiants du niveau post-secondaire au Canada, doit déployer de grands efforts pour s'assurer une plus grande participation étudiante à ces délibérations.

Formation générale théorique, formation professionnelle, et développement économique

Lorsque l'on se penche sur les questions de formation générale et de formation professionnelle, en vue de remédier à la pénurie de personnel spécialisé, on aurait tort de se préoccuper uniquement des questions de formation professionnelle en excluant la formation générale universitaire et scolaire. Il est évident que la formation scolaire et universitaire apporte sa contribution essentielle à la croissance économique, et il devrait être présent à l'esprit de tous qu'elle n'est pas moins importante pour l'avenir social et culturel du pays.

Les problèmes auxquels ont à faire face les responsables de la formation au Canada, débordent largement le cadre d'un simple approvisionnement du marché du travail en personnel qualifié disponible au bon moment, en vue de satisfaire la demande du monde industriel. En effet, plus de 4 millions de Canadiens sont en fait illettrés. 13 p. 100 de la population canadienne en effet ne sait ni lire ni écrire, ni résoudre de petits problèmes de mathématiques comme l'exige toute participation effective à la vie moderne. Malgré cela, l'étude menée par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration en 1977 sur la formation de la main-d'œuvre canadienne, recommandait que la formation théorique générale perde sa priorité au profit de la formation professionnelle spécialisée. Le gouvernement fédéral s'est fixé l'objectif de consacrer 1½ p. 100 du produit

Even if the federal government's more modest target is to be met, it will require a 50 percent increase in highly qualified labour. The intake of graduate students will have to increase by a rate of at least 10 percent annually.

At the same time, scientific equipment in Canada's universities must be allowed to keep pace with innovations in scientific technology. But for the last ten years, federal and provincial governments have consciously allowed their support for post secondary education to deteriorate, another weapon in the fiscal restraint arsenal; and with potential students, undergraduate and graduates, they are discouraged from enrolling by the imposition of higher tuition and incidental fees, inadequate student aid and degenerating educational services.

Much as Canada is in desperate need of an industrial strategy to confront the crisis of mounting unemployment, it is in need of an agreed upon national education plan, designed to meet clearly articulated social and economic objectives. Dealing with the critical skills shortage has important implications for education planning, as well as economic development. The National Union of Students contends that a narrow emphasis on vocational training, to meet the skills requirements of the labour market, will ultimately shortchange program participants and be of little value to Canada. In strictly economic terms, Canadian workers must possess more than the skills demanded by the labour market at one point in time.

The depreciation rate on knowledge has been estimated to be five per cent annually, and is much higher in rapidly developing technological fields. At the same time, the kinds of knowledge working Canadians will have to possess will change in the next decade. According to the minister of Employment and Immigration, we are now only seeing the tip of the iceberg in Canadian industrial restructuring.

> "The problem being experienced by Canada's manufacturing industries are not merely cyclical problems. There are also, perhaps more importantly generational problems caused by the energy environment, technological change, new trade arrangements, increasing global economic integration, and the emergence of new growth poles in Canada, primarily western Canada. In the eighties, the structure of occupational demand will continue to shift, and in some occupations the shift could be dramatic."
>
> (Lloyd Axworthy, September 1980)

national brut à la recherche et au développement dès le milieu de la décennie 80; la commission Lamontagne a recommandé pour sa part 2.5 p. 100 du PNB. Même si l'objectif pourtant beaucoup plus modeste du gouvernement fédéral est réalisé, il se traduira par une demande accrue de 50 p. 100 en personnel hautement qualifié. La formation d'étudiants diplômés devra alors augmenter de 10 p. 100 par an.

Il faudra en même temps que les universités canadiennes continuent à s'équiper en matériel scientifique afin de rester au niveau des dernières nées des technologies. Or, les gouvernements provinciaux, aussi bien que le gouvernement fédéral, ont sciemment laissé se détériorer le niveau de leurs subventions à la formation post-secondaire, mettant ainsi en œuvre leurs programmes d'austérité; quant aux étudiants potentiels des université, du premier cycle ou de second cycle d'étude, ils sont découragés par les frais, d'inscription ou autres, qui ont augmenté, par des bourses devenues insuffisantes, et par un niveau d'enseignement qui se dégrade.

De même que le Canada a un besoin urgent de stratégies générales industrielles pour faire face à la crise du chômage montant, de même il a besoin de réaliser un consensus sur un programme national d'éducation, conçu en fonction d'objectifs sociaux et économiques clairement définis. Dans ce cadre, les solutions qui seront apportées au problème de la pénurie de personnels qualifiés, auront des répercussions importantes sur la planification de la formation scolaire et universitaire, et donc sur l'avenir économique du pays. L'Union nationale des étudiants pense que les personnes s'inscrivant aux programmes de formation professionnelle seraient finalement lésées, si l'on se contentait de mettre l'accent sur la formation purement professionnelle dans l'espoir de combler la demande du marché du travail; et en dernière analyse le Canada n'en profiterait pas. Une analyse strictement économique de la question, montre à l'évidence que la main-d'œuvre canadienne doit posséder plus que les connaissances purement professionnelles que le marché du travail exige d'elle au moment de l'embauche.

La perte de valeur des connaissances a été estimée à 5 p. 100 annuellement, et elle est par ailleurs beaucoup plus rapide dans les domaines des technologies de pointe. On peut en même temps être sûr que les connaissances requises des ouvriers et employés canadiens seront différentes dans dix ans. Si l'on en croit le ministre de l'Emploi et de l'Immigration, nous n'en sommes pour le moment qu'à découvrir la partie visible de l'iceberg que constituent les questions de la restructuration industrielle canadienne.

> «Les problèmes de l'industrie manufacturière canadienne ne sont pas simplement d'ordre cyclique. Ces problèmes sont aussi ceux d'un moment particulier de notre évolution, et c'est peut-être plus grave; ce sont des problèmes d'environnement et d'énergie, d'évolution technologique, d'apparition de nouveaux accords commerciaux, d'intégration économique générale accélérée, et de l'émergence au Canada, essentiellement dans les provinces de l'Ouest, de deux grands pôles de croissance. La structure de la demande d'emplois spécialisés, continuera, dans les années 80, à évoluer, et dans certains secteurs cette évolution pourrait être dramatique.»
>
> (Lloyd Axworthy, septembre 1980)

Canadian workers, then, will have to possess an education both broad and flexible enough to prepare them for the eventuality of periodic re-training and the certainty of ever-changing labour market requirements. Lifelong learning must become an important principle in Canadian economic and educational development.

Federal/Provincial Co-ordination of Vocational Training Programs

> "Given these bureaucratic difficulties and continuance of serious training deficiencies, the piecemeal approach of government support to industrial training cannot be deemed a success."
>
> (*Education and Working Canadians* Report of the Commission of Inquiry on Educational Leave and Productivity, June 1979)

With the passage of Bill C-27 in 1977, a framework was established to develop federal and provincial agreement on "manpower matters". Unfortunately, there is little evidence that the mechanism has been used beneficially. According to a British Columbia Department of Labour official, responsible for negotiating the purchase of vocational training positions by the Canada Manpower Training Program, there is no attempt to account for regional training needs in the negotiation process. A ceiling is set by the federal government for the number of training positions they will sponsor, and provincial authorities attempt to negotiate as many seats as possible out of their federal counterparts. CMTP training positions are ultimately allocated on the basis of arbitrary budgetary guidelines rather than critical skills needs.

Provincial vocational training programs are developed independently of the CMTP. The level of federal/provincial co-ordination apparently does not extend beyond the point of provinces attempting to meet the shortfall of federally sponsored training with a comparable training program. Because they are administered by a different government, they tend to operate according to different regulations. As a result, students enrolled in the same training class may be sponsored through two different programs, one federal and one provincial, and receive different levels of financial support that in no way reflects a difference in their financial need.

A welding student at a northern college in British Columbia was counselled to apply for B.C. Department of Labour support rather than CMTP support, if he wanted to avoid the long waiting list for the federal program. While students sponsored by Canada Manpower Training were receiving unemployment insurance benefits for their time at school, he was receiving only $135.00 a month Department of Labour training allowance, less than one third of the support given to the CMT students.

The Commission of Inquiry on Educational Leave and Productivity reports:

A la lumière de ces faits, on comprend que la main-d'œuvre canadienne devra disposer d'un minimum de connaissances générales suffisamment souples et lui permettant d'être prête à suivre périodiquement des stages de formation continue, et de s'adapter à la demande d'un marché du travail en pleine évolution. Il faut donc prévoir pour le Canada, pour son avenir professionnel et économique, des programmes de formation continue à l'échelle d'une vie entière.

La coordination fédérale/provinciale des programmes de formation professionnelle

> «En considération de ces difficultés administratives et de la pénurie persistante en matière de formation adéquate, l'aide au compte-gouttes du gouvernement à la formation industrielle ne peut être considérée comme un succès.»
>
> (*La formation et les Canadiens au travail* Rapport de la Commission d'enquête sur les congés d'étude et la productivité, juin 1979)

Avec l'adoption en 1977 du bill C-27, on s'était donné un cadre de travail en vue de développer l'entente fédérale-provinciale sur les questions de main-d'œuvre. Malheureusement, il semble qu'on ait eu très peu recours au mécanisme mis en place par la loi. D'après un haut fonctionnaire du ministère du Travail de la Colombie-Britannique, chargé de négocier les effectifs de la formation professionnelle pour le compte du Programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, aucun effort n'a été fait pour prendre en compte les besoins régionaux en matière de formation. En effet, le gouvernement fédéral a fixé un plafond pour le nombre de postes de formation subventionnés, et les autorités provinciales essayent de leur côté de pousser leurs homologues du gouvernement fédéral à subventionner autant de postes que possible. Finalement, le nombre de places est fixé sur la base de directives budgétaires arbitraires qui ne tiennent pas compte des besoins en personnel qualifié.

Les programmes de formation provinciaux sont mis sur pied et gérés indépendamment du programme fédéral. Il semble bien donc que la collaboration fédérale-provinciale ne s'étende pas au-delà d'un effort de la part des provinces qui mettent sur pied leur propre programme de formation, afin de suppléer aux insuffisances des subventions fédérales. Étant donné que ces programmes de formation sont subventionnés par des paliers différents de gouvernement, ils sont régis par des règlements différents, et les étudiants d'une même classe peuvent relever de deux programmes différents, l'un fédéral et l'autre provincial, qui leur accordent des aides financières différentes ne reflétant en rien les besoins de l'un et de l'autre.

C'est ainsi qu'on avait conseillé à un étudiant apprenti soudeur de la Colombie-Britannique du Nord, de faire une demande auprès du ministère provincial du travail plutôt que d'attendre une bourse des autorités fédérales, afin d'éviter une longue période d'attente. Il recevait alors finalement $135 par mois du ministère provincial, à titre d'allocation à la formation, alors que les étudiants pris en charge par le programme de formation fédéral touchaient l'allocation chômage pendant leur formation, soit trois fois plus.

La Commission royale d'enquête sur les congés d'étude et la productivité remarque:

"Government has taken little effective action to correct the deficiency of industry-based training. A large and confusing array of government programs does exist. The Canada Manpower Training Program (CMTP) which costs the federal government between $500 million and $600 million annually is designed primarily to assist the unemployed to acquire marketable skills and secondarily to subsidize employer-sponsored training. Individuals may receive support for a maximum of only one year even though the most effective degree and diploma programs require two or three years of study. A considerable amount of financial support for training available to employers emanates not only from CMTP but also from diverse other federal and provincial sources with no central co-ordination. As a result there is no single agency able to provide comprehensive advice to prospective industrial trainers. Many complaints were expressed to the Commission of excessive red tape in attempting to acquire government funds. We were also told of the development of the thriving consultancy trade whose function is to provide advice on how to access government support."

«Le gouvernement a pris des mesures peu efficaces pour corriger les insuffisances de la formation au travail. On dispose à l'heure actuelle d'une foule de programmes dans lesquels on se perd. Le programme de formation de la main-d'œuvre du Canada (PFMC) qui émarge au budget fédéral pour $500 ou $600 millions annuellement, est tout d'abord conçu pour aider les chômeurs à acquérir une spécialité demandée, et ensuite pour subventionner la formation prise en charge par l'employeur. Alors que par ailleurs, les programmes où sont délivrés des diplômes ayant quelque valeur demandent deux ou trois années d'études, les subventions fédérales ne sont prévues que pour un maximum d'une année. De plus, les employeurs ont droit à des subventions considérables à la fois de la part du gouvernement fédéral et des autorités provinciales, mais aucune coordination centralisée n'est prévue. Il en résulte une confusion telle qu'aucun organisme n'est en mesure de donner un conseil global et complet aux éventuels responsables de la formation industrielle. La Commission a d'autre part reçu de nombreuses plaintes relatives au refus de l'administration de débloquer les fonds fédéraux. Nous avons été par ailleurs mis au courant d'un commerce de conseil florissant et dont la fonction première serait de fournir des moyens de pouvoir accéder aux crédits gouvernementaux.»

The lack of federal/provincial co-ordination in vocational educational hinders the ability of the programs to meet their objectives. There is little evidence that training is based on analysis of long term and short term labour market trends, or that a comprehensive assessment of the myriad of federal and provincial programs has been carried out to help vocational education planners to better meet the needs of the Canadian society or the students enrolling in the programs.

Le manque de coordination fédérale provinciale en matière de formation professionnelle, freine l'efficacité des programmes. Rien ne montre par ailleurs que cette formation ait été conçue à partir d'une analyse à long et à court terme des tendances du marché du travail, ni d'une évaluation globale de l'ensemble et de la multitude des programmes provinciaux et fédéraux, laquelle permettait d'aider les planificateurs et les responsables de la formation professionnelle à s'orienter en fonction des besoins de la société canadienne et des étudiants qui s'inscrivent à ces cours.

A graphic example of the failure of federal and provincial governments to co-ordinate their efforts, is in their attempt to address the problem of adult illiteracy. The federal government is the major participant in providing opportunities for basic adult education. Through the CMTP, it offers Basic Skills Development, Basic Job Readiness Training and Work Adjustment Training. The "52 week rule" however, prevents students enrolled in these programs from attending school for more than one year. But there can be little doubt that undereducated adults often require more than one year of basic education to prepare them for skills training or productive employment.

Les programmes s'adressant aux adultes illettrés fournissent un exemple de l'éche flagrant en matière de coordination des efforts fédéraux et provinciaux. L'essentiel de l'effort vient du gouvernement fédéral dans le cadre de ses programmes d'éducation générale de base destinée aux adultes. Dans le cadre des programmes de formation de la main-d'œuvre du Canada (PFMC) on vise le dévelopement des aptitudes de base, une préparation de base au monde du travail et des cours d'adaptation au travail. Toutefois, la règle des «52 semaines» empêche les étudiants inscrits de suivre les cours plus d'une année. Or, la plupart des adultes sous-éduqués ont besoin de recevoir un enseignement pendant plus d'une année avant d'être prêts à occuper des postes qui demandent une spécialisation.

In spite of the widespread use of diplomas and certificates as employment and training screening devices, there has been no attempt on the part of the federal government, apparently wishing to avoid infringing on provincial juridiction, to co-ordinate CMTP with provincial CMTP training with provincial diploma and certificate granting agencies. Students who have completed vocational training programs or apprenticeship training programs have complained that there is no guarantee that the certificate or diploma they receive is recognized outside of the one in which they studied; that standards of training vary from province to province; that there is little

Malgré l'usage répandu des diplômes et des certificats comme méthode de sélection à l'emploi et à la formation, le gouvernement fédéral, qui visiblement évite d'empréter sur les domaines de compétence des provinces, n'a fait aucun effort pour harmoniser son programme de formation de la main-d'œuvre avec les programmes provinciaux correspondants, en consultant les organismes provinciaux qui délivrent des diplômes. C'est ainsi que certains étudiants ayant terminé un cycle de formation, se sont plaints de ce que leurs diplômes puissent fort bien ne pas être reconnus ailleurs, de ce que les normes varient d'une province à l'autre, et de ce que rien ne garantisse

assurance that their training will assist them in finding work in their home province.

Vocational education needs to be planned; planned in a way that recognizes its role in the total education system. A co-ordinating body should be established, capable of analysing and planning for the future needs of the Canadian economy; it should make provisions for public and student participation and it should account for regional training needs.

Funding for Education and Training

Vocational education, like all other areas of education, is suffering at the hand of government underfunding. The implications for students are wide ranging. Inadequate funding for the CMTP places severe limits on the number of sponsored training positions available to working Canadians and restricts the level of training allowances in such a way that they no longer reflect students cost of living. Inadequate funding for the colleges and vocational institutions means vocational students are learning their skills in institutions that are deteriorating and on equipment that may have been the state of the art in 1953, but has long since been lapped by the advances in industrial technology. Forestry students at the College of New Caledonia in Prince George B.C. have difficulty finding work after completing their program, because employers recognize that they are being trained on out-dated equipment. The carpentry class at Northern Lights College in Dawson Creek B.C. does not have enough drills for the students enrolled in the program. Students in Marine Engine Repair at North West College in Terrace B.C. learn their trade on skidoos, not boats. Last year, the class graduated early because there was no longer enough snow to test the repaired skidoos. Students at the Saskatchewan Technical Institute in Moose Jaw Saskatchewan continue to be without adequate library facilities. At Algonquin College in Ottawa, demand continues to be high for technical and trades and applied arts programs, but government cutbacks have forced the institution to make wholesale cuts to these two departments, and to lay off teaching staff.

If governments are indeed commited to improving vocational education, to meet Canada's critical skills shortage, they will have to abandon past practice of underfunding. In 1978, the federal government cut the CMT budget by $18.2 million and cut the training allowance budget by $39.3 million. A government that claimed to be addressing the problem of critical skills shortage without correcting that type of approach to funding education and training is doing little else than misleading the public.

Institutional Education and On the Job Training: A Balance Approach

This task force has already heard arguments for a greater emphasis on on-the-job training. Students recognize that for many programs, a balance between on-site training and in-class instruction is superior to pure academic instruction.

que leur formation les aide à trouver du travail dans leur province natale même.

Il est donc clair que la formation professionnelle demande à être planifiée, en fonction de sa place dans l'ensemble du système d'éducation. On devrait constituer un organisme de coordination, capable d'analyser et de planifier en fonction des besoins futurs de l'économie canadienne; la population et les étudiants devraient participer aux travaux de cet organisme chargé de faire face aux besoins locaux de formation professionnelle.

Le financement de l'enseignement général et de la formation

La formation professionnelle, comme de nombreux secteurs de l'éducation en général, souffre de l'insuffisance des crédits alloués par le gouvernement. Les conséquences pour les étudiants concernés sont catastrophiques. Des crédits insuffisants pour le PFMC limitent gravement le nombre des places disponibles et limitent le volume des indemnités de formation à un point tel que celles-ci ne reflètent en rien les besoins réels des étudiants. Cette insuffisance des fonds disponibles, signifie d'autre part que les étudiants apprennent dans des institutions dont le niveau baisse, et sur du matériel largement dépassé qui correspond peut-être aux techniques et méthodes de 1953. On cite le cas des étudiants en foresterie de l'Université New Caledonia à Prince George en Colombie-Britannique, qui ont des difficultés à trouver du travail, parce que les employeurs potentiels ont conscience qu'ils ont été formés sur du matériel vieilli. La classe de menuiserie au Northern Lights College de Dawson Creek en Colombie-Britannique ne dispose pas de suffisamment de perforeuses. De même, les étudiants du North West College à Terrace en Colombie-Britannique font leur classe de mécaniciens de la marine sur des motos-neige en guise de bateaux. L'an dernier, l'examen de sortie a dû être délivré prématurément parce que la neige ne permettait plus de vérifier si les motos-neige avaient été réparés correctement. Les étudiants de l'Institut Technique de la Saskatchewan à Moose Jaw continuent à travailler sans la bibliothèque dont ils auraient besoin. Au collège Algonquin d'Ottawa, la demande reste très forte dans les sections arts et métiers, mais le programme des restrictions budgétaires gouvernementales a obligé ce collège à fermer ces deux sections et à licencier le personnel enseignant.

Si les gouvernements s'engagent à améliorer la situation de la formation professionnelle, dans l'intention de satisfaire aux besoins canadiens en main-d'œuvre spécialisée, ils devront abandonner les pratiques du passé et allouer les fonds nécessaires. Or, en 1978, le gouvernement fédéral a réduit de 18,2 millions de dollars le budget du PFMC, et de 39,3 millions de dollars celui des indemnités de formation. On peut dire qu'un gouvernement qui prétend vouloir résoudre le problème de la pénurie de main-d'œuvre spécialisée sans chercher à débloquer les fonds suffisants, ne fait rien d'autre que tromper la population.

La formation en institution et sur le lieu de travail: une solution équilibrée

Notre groupe de travail a entendu de nombreux arguments plaidant en faveur d'une formation sur le lieu de travail. Les étudiants eux-mêmes reconnaissent que dans de nombreux cas, l'équilibre entre une formation en usine et en classe est préfé-

Yet we feel compelled to caution advocates of on-site training. It should not be emphasized at the expense of institutional training. On-the-job training without an institutional academic element may train workers in the mechanics of the operation of one component of a particular plant, but in an economy rife with plant shut-downs and lay-offs as is the Canadian economy, those workers may find themselves looking for work with skills that are no longer in demand.

More and more, the Canadian work force will become reliant on re-training to keep pace with the changing requirements of the labour market. The educational flexibility demanded for constant re-training, and upgrading, cannot be furnished by practical on-site training alone. It is evident that both institutional and on-the-job training needs to be expanded, as does academic upgrading. Students do not believe that on-the-job training, in spite of its practical value, should be expanded at the expense of institutional education and academic upgrading.

Counselling

Vocational students need counselling before they enter the vocational system and to help them make decisions that effect the rest of their life and influence the nature of Canada's skilled workforce. Furthermore, like other post-secondary students they need counselling services available to them while they are at school. The quality of the vocational counselling system has been a source of constant complaint for vocational students.

Before a vocational student enters the system, there are many issues that she/he must consider: the types of programs offered, financial assistance which is available to students, the employment prospects upon graduation, the proximity of institutions offering various programs and the times those programs are available. Prospective students generally find that counsellors are ill-equipped to provide the answers to help them decide whether or not to embark on vocational training. Different counsellors will often provide contradictory and often incomplete information to potential students. Understandably it tends to frustrate, and may delay potential students from entering into the system.

Counsellors at Canada Employment Centers should be fully versed in both the federal and provincial training programs, the quality of training provided at different institutions, and other concerns of vocational students. Not only should the counsellors be intimately knowledgable in the areas, they should be readily available to potential students through the Employment and Immigration offices across the country.

Limitations built into the Canada Manpower training Program influence the decisions of counsellors as to who will and who will not be encouraged to pursue a vocational training

rable à un enseignement purement théorique. Toutefois, nous nous sentons tenus de mettre en garde les partisans de la formation en usine. Celle-ci en effet ne devrait pas être renforcée aux dépens de la formation en institution. Une formation en usine sans formation théorique complémentaire, tend à former des ouvriers adaptés à un certain processus de travail, particulier à une usine, et ils risquent de se retrouver au chômage lorsqu'à la suite d'un licenciement, en période de crise économique, leurs aptitudes et connaissances ne correspondent plus à la demande.

De plus en plus, la main-d'œuvre canadienne devra faire appel à la formation continue pour se maintenir à jour des exigences et besoins d'un marché du travail en pleine évolution. La souplesse des connaissances requises dans le cadre de ce programme de formation continue, n'est pas compatible avec une formation exclusivement dispensée sur le lieu de travail. Il est évident que les formations en institution et sur le lieu de travail demandent l'une et l'autre, parallèlement à la formation générale, à être renforcées. Les étudiants, quant à eux, ne pensent pas que la formation sur le lieu de travail, en dépis de sa valeur pratique certaine, doive être accrue aux dépens de la formation en institution et de l'amélioration des connaissances générales.

Conseil

Avant de s'inscrire aux programmes de formation professionnelle, les étudiants demandent à être conseillés, puisqu'ils ont à prendre des décisions qui orienteront le reste de leur existence d'une part, et décideront du profil de la main-d'œuvre spécialisée au Canada. De plus, et comme bon nombre d'autres étudiants post-secondaires, ils ont besoin de ces conseils pendant qu'ils suivent leur programme de formation. Or, la qualité des services de conseil professionnel a fait l'objet de plaintes constantes de la part des étudiants concernés.

Un certain nombre de questions se posent à l'étudiant qui va s'inscrire à un cours de formation professionnelle: Le type de programme qu'il choisira, le type d'aide financière qu'il demandera, la question de l'emploi offert après obtention du diplôme, la situation géographique des institutions d'enseignement et les heures auxquelles les cours sont dispensés. De façon générale, les demandeurs ont constaté que les conseillers étaient insuffisamment en mesure de leur fournir les réponses qui les aident véritablement à prendre leur décision. C'est ainsi qu'ils ont constaté des divergences et des contradictions entre divers conseils, ou qu'ils ont reçu des informations incomplètes. Cela provoque des déceptions et dans certains cas des hésitations conduisant les étudiants à reporter leur décision d'inscription.

Les conseillers des centres de la main-d'œuvre canadienne devraient donc connaître à fond les programmes fédéraux et provinciaux disponibles, aussi bien qu'être au courant de la qualité des formations dispensées dans diverses institutions, et des domaines dans lesquels les étudiants leur posent des questions. Ils devraient de plus être à la disposition des étudiants potentiels aux bureaux du ministère de l'Emploi et de l'Immigration disséminés dans le pays.

Les restrictions du programme de la formation de la main-d'œuvre du Canada influencent les décisions des conseillers dans leur sélection des personnes qu'ils encourageront à pour-

program, and what type of training they will be counselled to enrol in. Potential applicants most in need of skills development tend to be screened out of the vocational training system, because the success rate of a counsellors advise tends to be measured on the success of the student in the labour market after finishing their program. The 52 week regulation of CMTP automatically rules out people in need of more than one year of vocational training, or basic academic up-grading. Applicants are expected to be at least one year older than the average secondary school leaving age in their home province. For students who withdraw from the traditional secondary education in their home province, it is difficult to break into the labour market, and Canada Manpower Training and Canada Employment Centre Counsellors have little to offer them to help them overcome their marginal attachment to the labour force. Furthermore, because training allowances are so incredibly low, and because there is such a reliance on unemployment insurance benefits as a method of financially assisting CMTP students, a bias is built into the system that works against potential applicants with a marginal attachment to the labour force, regardless of their age. Most obviously penalized are women and young people.

But women, even once they have entered the vocational education system, face a bias of another kind. A visit to any vocational school where women are predominantly enrolled in secretarial, and health science programs brings it to light. Seldom are women counselled to enroll in training that will secure them higher paying employment: computer science, mechanics, welding etc.. There is an automatic assumption that women will be more successful should they receive training in areas traditionally in the female employment ghetto.

Few vocational institutions are equipped to handle day to day student counselling needs. Vocational students need personal, academic, financial and career counselling no less than do university students who have come to regard counselling services as an essential part of the campus community.

Student Financial Assistance

If Canadian workers are going to be encouraged to participate in retraining and skills upgrading, it is imperative that they be assured adequate financial assistance to meet their costs of living and education. If they aren't covered by a paid educational leave clause in their union contract, workers considering returning to school will be dependent on Unemployment Insurance Benefits, Canada Manpower Training Allowances, Provincial Training Allowances or in some cases, Canada Student Loans and provincial bursaries or loan remissions. Too many vocational students regardless of the source their financial support, do not receive enough to meet their cost of living, let alone their additional costs of education.

suivre un programme de formation professionnelle, et dans l'orientation qu'ils donneront aux candidats. D'autre part, les demandeurs sont souvent dissuadés de suivre un programme de formation professionnelle, parce que les conseillers orientent leurs conseils en fonction des chances de succès de l'étudiant sur le marché du travail après l'obtention du diplôme. Ainsi, la règle des 52 semaines du programme de formation de la main-d'œuvre canadienne écarte automatiquement les demandeurs qui ont besoin de plus d'une année de formation, ou d'un approfondissement de leurs connaissances générales de base. Comme par ailleurs les candidats doivent avoir au moins un an de plus que l'âge moyen de fin d'études secondaires dans leur province d'origine, ceux qui interrompent leurs études secondaires ont du mal à trouver du travail, mais par ailleurs le programme de formation de la main-d'œuvre du Canada a peu à leur offrir pour sortir de cette situation. Étant donné par ailleurs, le peu d'importance des indemnités de formation, et que l'on s'en remet de façon générale à l'allocation chômage pour subvenir aux besoins des étudiants du PFMC, le système est d'emblée conçu au désavantage des demandeurs potentiels quel que soit leur âge qui travaillent à temps partiel. Les plus désavantagés sont évidemment les femmes et les jeunes.

En ce qui concerne les femmes, même lorsqu'elles ont pu s'inscrire à un programme de formation, elles doivent surmonter un préjugé d'un autre type. Il suffit, pour comprendre de visiter une école professionnelle et de constater que les femmes se retrouvent essentiellement dans les classes de secrétariat, ou aux cours des sciences de la santé. Il est rare qu'elles soient orientées vers des cours qui leur assurent une rémunération supérieure: telle que l'informatique, la mécanique, la soudure etc. Un préjugé veut que les femmes obtiendront de meilleurs résultats si elles suivent les cours des secteurs traditionnellement réservés aux femmes.

Très peu d'instituts professionnels par ailleurs sont équipés pour faire face à la demande quotidienne des étudiants en matière de conseils. Comme leurs homologues étudiants des universités, qui ont pris l'habitude de considérer les services d'aide à l'étudiant de leur université comme faisant partie intégrante de celle-ci, les étudiants des programmes de formation professionnelle ont eux aussi besoin de conseils personnels, universitaires, financiers ou de conseils concernant leur avenir.

Aide financière aux étudiants

Si l'on veut que les travailleurs canadiens soient encouragés à participer à des cours de recyclage et de perfectionnement, il est indispensable de leur donner une aide financière suffisante pour payer les frais de subsistance et de l'instruction. Si leur convention ne prévoit pas de congés d'études, les travailleurs qui songent à reprendre leurs études devront compter sur les prestations d'assurance-chômage, les allocations de formation de la main-d'œuvre, les allocations de formation de leur gouvernement provincial ou, dans certains cas, du régime canadien de prêts aux étudiants et les bourses d'entretien accordées par les gouvernements provinciaux ou les remises d'impôt relativement aux prêts. Quelle que soit leur source de finances, un trop grand nombre d'étudiants en formation professionnelle touchent des sommes qui ne leur permettent pas de couvrir les dépenses courantes, encore bien moins celles de l'éducation qui s'y ajoutent.

The Social Planning Council of Metropolitan Toronto calculates a guide for family and individual budgeting, designed to ensure a moderate standard of living. That guide is now used in the administration of the Canada Student Loans Program. Using Social Planning Council calculations, and assuming the student was sharing accommodations, the Ontario Federation of Students found weekly costs of living for a single student was $89.53 for 1980-81. Of course, that cost varies in different regions of the country, but it does serve as a good bench mark against which to measure the adequacy of assistance available to students. At the same time, it should not be forgotten that in addition to their day to day cost of living vocational students also face the cost of books, equipment, and in some cases special clothing. Students, for example, enrolled in secretarial science courses are often required to dress as they would if they were working in an office; complaints that it is difficult to afford the cost of meeting the dress requirement is not uncommon in those programs.

Federal and Provincial training allowances are not established with the financial need of students in mind. The schedule of the Canada Manpower Training Allowances is:

—$25.00 a week for students living with their parents or spouse.

—$70.00 for single students self supporting, without dependents

—$90.00 a week for students with one dependent

—$105.00 a week for students with two dependents

—$120.00 a week for students with three dependents

—$135.00 a week for students with four or more dependents

Bearing in mind that the living costs of a single student excluding additional costs associated with their education, are $89.53 a week, or $358.12 a month, the living allowance for a single self supporting student falls short by $78.12 a month, no insignificant sum when dealing with a total monthly budget of $358.12.

On the basis of calculations by the Metro Social Planning Council, it costs $26.88 a week to maintain a child under the age of 11, $33.00 a week for a child between the age of 11 and 16, and $38.71 for dependents between 16 and 18. The child allowances provided by CMTP are $20.00 a week for the first child, $15.00 for the second, third and fourth child, and nothing for any of the other children in a family of more than four. The training allowance is not capable of meeting the costs of maintaining children, let alone the costs of child care for them while parents attend classes. Not surpris ingly women and single parents are the most penalized by the allowance schedule.

Le Social Planning Council of Metropolitan Toronto a préparé un guide qui sert à établir le budget d'un individu ou d'une famille et qui s'adresse aux personnes dont le niveau de vie est modéré. Ce guide est maintenant utilisé dans l'administration du régime canadien de prêts aux étudiants. D'après les calculs du Social Planning Council et en supposant que l'étudiant partage son logement, la Fédération des étudiants de l'Ontario a fixé les frais de subsistance d'un étudiant célibataire à $89.53 pour 1980-1981. Bien entendu, ces frais diffèrent selon la région mais ils servent de repère pour établir si l'aide accordée aux étudiants est suffisante. Par ailleurs, il ne faut pas oublier qu'en plus de leurs frais au jour le jour, les étudiants en formation professionnelle doivent également acheter des livres, de l'équipement et dans certains cas des vêtements spéciaux. Par exemple, les étudiants inscrits à des cours de secrétariat sont souvent tenus de se vêtir comme ils le feraient s'ils travaillaient déjà dans un bureau; on entend souvent des griefs selon lesquels il leur serait difficile de respecter les normes vestimentaires imposées dans le cadre de ces programmes.

Les allocations de formation des gouvernement fédéral et provinciaux ne sont pas fixées en tenant compte des besoins financiers des étudiants. Voici les sommes versées dans le cadre des allocations de formation de la main-d'œuvre du Canada:

—$25 par semaine aux étudiants vivant chez leurs parents ou leur conjoint.

—$70 pour les étudiants célibataires à leur propre compte sans personne à charge.

—$90 par semaine pour les étudiants ayant une personne à charge.

—$105 par semaine pour les étudiants ayant deux personnes à charge.

—$120 par semaine pour les étudiants ayant trois personnes à charge.

—$135 pour les étudiants ayant quatre personnes à charge ou plus.

Si l'on se souvient que les frais de subsistance d'un étudiant célibataire outre les frais supplémentaires de leur instruction sont fixés à $89.53 par semaine, ou $358.12 par mois, il manque $78.12 par mois à l'allocation de subsistance d'un étudiant célibataire à son propre compte est insuffisante, ce qui représente une somme importante compte tenu du budget mensuel.

Selon les calculs du Metro Social Planning Council, il faut compter $26.88 par semaine pour faire garder un enfant âgé de moins de 11 ans, $88 par semaine pour un enfant âgé de 11 à 16 ans, et $88.71 pour les personnes à charge âgées 16 à 18 ans. Les allocations pour les enfants dans le cadre du PFMC (programme de formation de la main-d'œuvre) sont les suivantes: $20 dollars par semaine pour le premier enfant, $15 pour les deuxième, troisième et quatrième enfant, et rien pour les autres enfants si la famille en compte plus de quatre. L'allocation de formation ne suffit pas à défrayer l'entretien des enfants, à plus forte raison les soins des enfants lorsque les parents sont aux cours. Il n'est pas étonnant que les femmes et

Students receiving Unemployment Insurance Benefits may receive more assistance than those dependent on training allowances ($72.00 a week for students who worked an average of 40 hours a week at the Ontario general labourer's minimum wage of $3.00 an hour) at the bottom end of the benefit scale; however, the level of assistance is still incapable of meeting students costs of living. But though they may fare financially better off than students receiving training allowances, students receiving UIB have repeatedly complained of administrative foul-ups that delay payment of their benefits. It's not uncommon for students enrolled in a 12 week training program to receive their first cheque not before the 8th week of their course. Some receive no cheques until they have already completed the program.

Should they consider applying for Canada Student Loan, and provincial bursaries or loan remission assistance, many vocational students, because they are enrolled in programs shorter than the 26 week minimum length allowed are not eligible. And should they be enrolled in a program of sufficient length to qualify for student assistance, it will most probably be 40 weeks or longer, longer than the traditional 32 week academic program for which Canada Student Loans are designed, and they will receive only enough assistance for 32 weeks of their program. Vocational students regardless of the length of their program should have the option of applying for student assistance. Student Assistance programs are not presently structured to address the needs of vocational students.

Finally, most vocational institutions are not equipped to provide emergency financial assistance, though vocational students have no less need for it than do academic students. Governments, as a component of financial assistance, should develop a mechanism to provide institutions funding necessary for a program of adequate emergency assistance.

Vocational Students Have Rights Too

Vocational students are adult citizens, some of them with children of their own. Yet, simple as this fact of life may be, it seems to escape college administrators and others responsible for setting rules and regulations that govern vocational education. Students sponsored by CMT can be dismissed, at the discretion of Canada Employment Centre counsellors. In many cases, the threat of potential dismissal is used by student service advisors or course instructors to intensify their control over student lives.

Residence regulations at northern B.C. colleges are glaring examples of administrations' failure to recognize they are

les parents uniques sont les plus durement touchés par cette formule d'allocation.

Il se peut que l'aide aux étudiants qui touchent les prestations d'assurance-chômage soit supérieure à celle de ceux qui comptent sur les allocations de formation ($72 par semaine pour les étudiants qui ont travaillé en moyenne 40 heures par semaine au taux de salaire minimum d'un journalier ($3.00 l'heure) au dernier échelon; toutefois, ce niveau d'aide ne réussit pas à couvrir les frais de subsistance des étudiants. Bien qu'ils soient mieux servis sur le plan financier que les étudiants qui reçoivent des allocations de formation, ceux qui touchent les prestations d'assurance-chômage se plaignent constamment de contretemps administratifs qui retardent leurs prestations. Il arrive assez souvent à des étudiants inscrits à un programme de formation de 12 semaines de recevoir leur premier chèque vers la huitième semaine de cours. Certains ne reçoivent pas de chèque avant d'avoir terminé leurs programmes.

S'ils songent à faire une demande pour recevoir des prêts accordés à des étudiants par le gouvernement fédéral, des bourses du gouvernement provincial ou de l'aide sous forme de remise d'impôt, plusieurs étudiants en formation professionnelle découvrent qu'ils n'y ont pas droit s'ils sont inscrits à des programmes d'une durée de moins de 26 semaines, un des critères d'admissibilité en ce cas. S'ils sont inscrits à un programme d'une durée suffisamment longue pour qu'ils soient admissibles à l'aide aux étudiants, il s'agira probablement d'un programme de 40 semaines ou plus, ce qui dépasse le programme universitaire traditionnel de 32 semaines pour lesquelles le régime canadien des prêts aux étudiants a été conçu et ils recevront de l'aide que pour 32 semaines. Quelle que soit la durée de leur programme d'études, les étudiants en formation professionnelle devraient pouvoir faire une demande d'aide aux étudiants. Les programmes d'aide aux étudiants, sous leur forme actuelle, ne répondent pas aux besoins des étudiants en formation professionnelle.

Enfin, la plupart des établissements de formation professionnelle ne sont pas en mesure de donner une aide financière d'urgence, bien que leurs étudiants en aient autant besoin que ceux au niveau postsecondaire. Les gouvernements devraient mettre au point, pour qu'il fasse partie intégrante de leur aide financière, un système qui donnerait aux établissements les fonds nécessaires pour mettre sur pied un programme d'aide d'urgence.

Les étudiants en perfectionnement professionnel ont aussi des droits

Les étudiants en développement professionnel sont des citoyens adultes et plusieurs d'entre eux sont des parents. Pourtant, aussi évident que cela puisse paraître, ce fait semble échapper aux administrateurs des collèges et aux autres personnes qui sont chargées d'établir les règlements qui régissent la formation professionnelle. Les étudiants parrainés par un centre de main-d'œuvre peuvent être renvoyés sur recommandation des conseillers du Centre d'Emploi du Canada. Dans plusieurs cas, les conseillers des services aux étudiants ou les responsables de cours se servent de cette menace de renvoi possible pour exercer un plus grand contrôle sur les étudiants.

Les conditions de résidence dans certains collèges au Nord de la Colombie-Britannique sont des exemples patents du refus

dealing with adults. At Northern Lights College and Northwest Community College, except at times established by the administration as visiting hours, Women in residence at Northern Lights College must leave their room doors should they receive a visit from a male friend or relative. At Northwest College a woman student was evicted from residence for moving her bed without permission from the administration. Also at Northwest students' rooms can be search without notice or even with the student present at the time of the search. The workcamp like regulations only add to the frustrations of students who are also faced with inadequate housing on campus.

At many colleges and vocational institutes, the idea of an effective appeals mechanism remains foreign to campus administrators. A student who feels they have not been dealt with fairly by campus administrations or wish to dispute a grade assigned by a particular instructor, have little recourse open to them except to appeal to the person responsible for the decision.

Vocational students rarely receive a description of their course or the method used to determine student grades. Outlining of the method of grade assessment is a requirement for most university programs. Appealing grade assessment is made extremely difficult without such an outline.

An appeals mechanism should be formally established at each campus, empowered to deal with academic and administrative decisions that affect students. As an important part of the appeals proceedure there should be a parity committee established to hear appeals consisting of students, faculty and staff. The decisions of the committee should be binding.

Student participation on campus decision making bodies from the board of governors to the individual departments has been established at most university campuses across Canada. However, vocational students have yet to be extended the same right. Effective planning of vocational education at the local level to meet the needs of students, demands the participation of vocational students in decision making. They have a right, as adults, to be involved in decisions that affect their course of study and their lives. Similarily, vocational students should have input into course planning through course evaluations. An evaluation of their program and students recommendations for improvements would prove a valuable tool in strengthening the vocational programs offered.

Vocational students should also have the right to participate in student unions, independent of campus administrations. On most campuses their participation is thwarted by the refusal of the federal and provincial training programs to recognize student union fees as a legitimate student cost to be covered by training allowances or other forms of student assistance. Rigid regulations for class attendance make meaningful participation in campus student unions all but impossible. Local administration for their part, often attempt to stem the development of strong independent student unions. It is not uncommon for the student services director to be a signing officer for the student

des administrations de reconnaître qu'elles font affaire avec des adultes. Au Northern Lights College et au Northwest Community College, sauf pour les heures considérées par l'administration comme les heures de visite, les femmes logées dans la résidence doivent laisser leur porte ouverte si elles reçoivent un homme, que ce soit un ami ou un parent. Au Northwest College, on a mis une femme à la porte parce qu'elle avait déménagé son lit sans avoir obtenu auparavant la permission de l'administration. Au Northwest College également, les chambres des étudiants peuvent être fouillées sans préavis et sans que l'étudiant soit présent. Ces règlements qui sont dignes d'un chantier augmentent les frustrations des étudiants qui ont de la difficulté à se trouver des logements ailleurs sur le campus.

Dans plusieurs collèges et établissements de perfectionnement, l'administration n'aurait pas l'idée de prévoir un mécanisme d'appel efficace. Si un étudiant estime qu'il a été traité injustement par l'administration du campus ou s'il conteste une note que lui a donnée un instructeur, il n'a guère d'autre choix que de s'adresser à la personne responsable de la décision.

Les étudiants en perfectionnement professionnel reçoivent rarement une description de leurs cours ou de la méthode d'attribution de notes. La plupart des programmes universitaires doivent publier une description de ces méthodes. En l'absence d'une telle description, il est très difficile de contester une note obtenue.

Chaque campus devrait prévoir un mécanisme d'appel officiel qui s'intéresserait aux décisions dans les domaines des études ou de l'administration qui visent les étudiants. Dans le processus d'appel, un comité paritaire formé d'étudiants, d'enseignants et de personnel devrait entendre les griefs. Les décisions de ce comité devraient être irrévocables.

La participation des étudiants aux organes de décisions depuis le conseil des gouverneurs jusqu'aux facultés individuelles est un fait accompli à la plupart des universités au Canada. Toutefois, on n'a pas encore accordé ce droit aux étudiants en perfectionnement professionnel. La planification efficace du perfectionnement professionnel au niveau régional nécessite la participation des étudiants dans le processus de décision si l'on veut répondre aux besoins des étudiants. A titre d'adultes, ces derniers doivent pouvoir participer aux décisions qui influent sur leur domaine d'études et sur leur vie. Parallèlement, ces étudiants devraient pouvoir participer à la planification du programme par le biais d'évaluations des cours. Une étude de leur programme et des améliorations recommandées par les étudiants servirait à rehausser la qualité des programmes de perfectionnement offerts.

Les étudiants en perfectionnement professionnel devraient également avoir le droit de participer aux associations d'étudiants qui ne sont pas affiliées aux administrations du campus. Sur la plupart des campus, ils sont empêchés de le faire car les programmes de formation des gouvernements tant fédéral que provinciaux ne considèrent pas les cotisations syndicales des étudiants comme des frais légitimes dont il faudrait tenir compte dans les allocations ou d'autres formes d'aide financière aux étudiants. Des règlements stricts de participation aux cours rendent pratiquement impossible toute association avec les syndicats des étudiants. L'administration régionale, quant à

union account and to attend all student council and executive meetings. They are often the councils only source of information. Not surprisingly, many students are discouraged from participating in a local council that is little more than a puppet of the campus administration.

The lack of a strong independent local student union hinders not only students ability to be represented to their administration but also diminishes the campus social life as well. Many of the services offered traditionally by student unions can not be offered. Students, in the long run, are denied any meaningful contribution to campus affairs. Independent student unions should be guaranteed and student union fees should be recognized as a legitimate cost to be met by government support for vocational students.

Women and Training

"... whereas full integration of women in the labour force continues to be a social priority, there now exists an economic imperative to encourage participation by women, particularly in these sectors (rapid growth male dominated sectors). If we fail to encourage women to participate, many of Canada's best economic development will be choked off." (Honourable Lloyd Axworthy, Minister of Employment and Immigration speaking to the "Women and Trades Conference, Winnipeg, September 27, 1980).

According to Employment and Immigration's Task Force on Labour Market Development in the '80's, much of the growth in the labour force will be due to increased participation of women. Women's participation rate is projected to increase from 45.9 per cent in July 1980 to 51 per cent in 1985. The task force found that if the current proportion of male to female workers was maintained in Canadian industry, there would be a shortfall of 50,000 male workers. Occupational demand is expected to shift in favour of non-traditional areas of work for women. The service sector is expected to erode under the impact of microelectronic technology, while sectors like personal and business service, manufacturing and construction are projected to expand. A severe shortage is expected in highly skilled blue collar trades.

Government effort to encourage increased participation of women in non-traditional occupations is glaringly inadequate. Of 30,540 women enrolled in Canada Manpower Training Program courses, only 862, less than three per cent, were enrolled in non-traditional areas: computer programming, welding, machine operating, metal work and drill operating.

elle, tente souvent d'empêcher le développement de syndicats d'étudiants indépendants et forts. Il arrive assez fréquemment que le directeur des services aux étudiants soit signataire pour le compte du syndicat des étudiants et qu'il participe à toutes les réunions de l'exécutif et du Conseil des étudiants. Ces personnes sont souvent la seule source d'information pour les conseils. Il n'est donc pas étonnant que plusieurs étudiants ne soient pas tentés de siéger à un conseil régional qui n'est ni plus ni moins un fantoche de l'administration du campus.

L'absence de syndicat d'étudiants régionaux indépendant et fort ne sert pas seulement à diminuer les chances de représentations des étudiants auprès de leur administration mais aussi à diminuer la vie sociale sur le campus. Plusieurs des services traditionnellement offerts par les syndicats des étudiants ne peuvent pas l'être. A la longue, les étudiants ne sont plus en mesure d'apporter une contribution valable à la vie du campus. Il faudrait assurer des syndicats d'étudiants indépendants et reconnaître que les cotisations syndicales font partie des frais légitimes que le gouvernement devrait reconnaître et dont il faudrait tenir compte dans l'aide offerte aux étudiants en formation professionnelle.

Les femmes et la formation

«... bien que l'intégration totale des femmes dans la population active soit toujours une priorité sur le plan social, sur le plan économique il est maintenant indispensable d'encourager la participation des femmes, particulièrement dans ces secteurs (à croissance rapide et traditionnellement réservés aux hommes). Si nous n'encourageons pas les femmes à participer, on étranglera une bonne partie du développement économique du Canada». (L'honorable Lloyd Axworthy, ministre de l'Emploi et de l'Immigration dans un discours prononcé lors de la *Women and Trades Conference*, à Winnipeg, le 27 septembre 1980).

Selon une des conclusions du groupe d'études sur les perspectives d'emploi pour les années 1980, la croissance de la population active serait en grande partie attribuable à la participation accrue des femmes. Le taux de participation des femmes augmenterait de 45,9 p. 100 en juillet 1980 à 51 p. 100 en 1985. Le groupe d'études a conclu que si le rapport actuel entre les hommes et les femmes était maintenu dans l'industrie canadienne, le nombre des femmes dépasserait celui des hommes de 50,000. Pour les métiers, la demande aurait tendance à favoriser les femmes dans les secteurs non traditionnels. Celui des services devrait s'amenuiser sous l'influence de la technologie microélectronique et les secteurs de services personnels et commerciaux, les manufactures et la construction devraient prendre de l'expansion. On prévoit une insuffisance aiguë de travailleurs dans les métiers des collets bleux hautement spécialisés.

Les tentatives du gouvernement en vue d'augmenter la présence des femmes dans des professions non traditionnelles sont nettement insuffisantes. Parmi les 30,540 femmes inscrites au programme de formation de la main-d'œuvre du Canada, seulement 862, soit moins de 3 p. 100, l'étaient dans des domaines non traditionnels: la programmation d'ordinateurs, la soudure, la conduite de machines, le travail des métaux et les opérations de forage.

Women who have successfully completed training in non-traditional areas note that they are drawn to those occupations because of potential higher earnings, greater job security afforded through strong trade unions and the challenge of entering a new field. But, they also mention that there needs to be public encouragement for women to enter non-traditional trades and develop counselling services geared towards women considering such a career path. There is no centralized information distribution of opportunities and training programs open to women interested in male dominated jobs, and the information that is available is often contradictory and vague.

There needs to be affirmative action policies implemented in vocational training programs, to ensure that women interested in particular male dominated areas are able to secure the training they need. It is not enough to ensure that one seat of every class is available to women. Women who have attended vocational training courses in male dominated fields, recognize that being isolated as the only woman in the class, has an important bearing on their success rate. It is not unreasonable for them to expect anything more than tokenism in government efforts to train women in non-traditional jobs. The support of other women is key to the success of assisting women in completing male dominating training programs. As a minimum, two positions should be saved for women students, while counsellors and government publicity, endeavour to encourage women to enroll in such training programs and also expand pre-trade orientation programs for women.

But women's problems with non-traditional vocational training does not stop with the barriers to enrolment in the program. Once they begin their programs, they are confronted with inadequate or non-existent childcare facilities and are too often with no washroom and change facilities. Any efforts to encourage more women to take up trades historically reserved for men will demand extension to women of such basic institutional services.

Paid Educational Leave

In June 1979, the federal government received a report from the Commission of Inquiry on Educational Leave and Productivity. Throughout the report, it stressed the need for Canada to adopt the principle of lifelong learning to ensure that critical skills needs were met, illiteracy was alleviated and trade union officials were trained to a level to be able to properly carry out their responsibility.

"Educational Leave" it said, is certainly not the only way to address the problem of vocational training, adult illiteracy and union education. Nor is it necessarily the best way in every instance. Nevertheless, we conclude that an expansion of educational leave would be an appropriate method for addressing the problem and in some cases a necessary method. We also conclude that the greater availability of educational leave

Les femmes qui ont terminé avec succès leur formation dans ces domaines non traditionnels signalent qu'elles y sont attirées par la possibilité d'un salaire plus élevé, une plus grande sécurité d'emploi grâce à des syndicats forts, sans oublier le défi d'être comptées parmi les pionniers dans un domaine quelconque. Toutefois, elles signalent également que le public doit encourager les femmes à s'intéresser à des secteurs non traditionnels et qu'il faut mettre sur pied des services d'orientation qui cherchent à intéresser les femmes à ces domaines. Il n'existe aucun organisme centralisé de distribution des renseignements sur les occasions et les programmes de formation offerts aux femmes interessées à des domaines traditionnellement réservés aux hommes et les quelques renseignements disponibles sont souvent contradictoires et vagues.

Dans les programmes de formation professionnelle, il faut des politiques d'action affirmatives pour assurer que les femmes intéressées dans un domaine particulier traditionnellement réservé aux hommes soient en mesure d'obtenir la formation dont elles ont besoin. Il ne suffit pas de réserver un siège dans chaque classe à une femme. Celles qui ont suivi des cours de formation dans des domaines traditionnellement réservés aux hommes reconnaissent que le fait d'être la seule femme influe beaucoup sur leur taux de succès. On comprend donc facilement qu'elles voient cette tentative du gouvernement comme un effort symbolique en vue de former des femmes à des emplois nouveaux. L'appui d'autres femmes est la clé du succès si l'on veut aider les femmes à terminer les programmes de formation dans les secteurs où les hommes sont plus nombreux. Un minimum de deux positions devrait être réservées aux femmes étudiant, tandis que les conseillers et la publicité du gouvernement devraient chercher à encourager les femmes à s'inscrire à des programmes de formation et à élargir le cadre des programmes d'orientation avant l'emploi pour les femmes.

Mais les problèmes des femmes pour ce qui a trait à la formation dans des domaines traditionnellement réservés aux hommes ne portent pas uniquement sur les obstacles aux inscriptions. Une fois inscrites, elles doivent faire face à des installations insuffisantes ou nulles pour le soin des enfants et elles n'ont souvent aucune toilette ou pièce où elles peuvent changer de vêtement. Les efforts pour encourager les femmes à s'intéresser à ces domaines devront tenir compte de ces services essentiels qu'on doit leur offrir.

Congés d'étude rémunérés

En juin 1979, le gouvernement fédéral a été saisi d'un rapport de la Commission d'enquête sur les congés d'étude et la productivité. L'ensemble du rapport mettait l'accent sur le besoin d'adopter le principe d'une éducation s'échelonnant sur toute une vie pour assurer que l'on répondait aux exigences, le niveau d'analphabétisme était réduit et le représentant des syndicats était formé pour être en mesure de répondre à leurs responsabilités.

Toujours selon le rapport, le congé d'étude n'est certes pas la seule façon de s'attaquer aux problèmes d'une formation professionnelle, à l'analphabétisme chez les adultes et à l'éducation des syndicats. Ce n'est pas forcément non plus la meilleure façon dans chaque cas. Quoi qu'il en soit, nous en concluons qu'un moyen approprié de s'attaquer aux problèmes serait d'élargir le cadre du congé d'étude et que dans certains cas, il

would not be sufficient to overcome all of the existing problems and that additional steps are warranted."

Among its list of recommendations was that the federal government ratify the International Labour Organization Convention Number 140 on Paid Educational Leave. It would require that Canada formulate and apply a policy to promote the granting of paid educational leave, for the training at any level, general, social and civic education and trade union education. The National Union of Students ratified the ILO Convention 140 in the fall of 1978. We believe it is appropriate to remind the federal government of the recommendations of the commission's report and to specifically call for the ratification of the convention number 140 on paid educational leave.

serait nécessaire de le faire. Nous concluons également qu'une plus grande possibilité d'obtenir plus facilement un congé d'étude ne suffirait pas à balayer tous les problèmes et qu'il faut prendre d'autres mesures.

Une des recommandations demandait au gouvernement de ratifier la convention nº 140 de l'Organisation internationale du travail sur les congés rémunérés. En faisant cela, le Canada devrait prévoir et favoriser des congés d'étude rémunérés pour la formation à quelque niveau que ce soit, dans les domaines tant général que social, civique ou syndical. L'Union nationale des étudiants a ratifié la convention nº 140 de l'OIT à l'automne de 1978. A notre avis, il convient de rappeler au gouvernement fédéral les recommandations contenues dans le rapport de la commission et, plus précisément, de ratifier la Convention nº 140 sur les congés d'étude rémunérés.

APPENDIX "EMPL—16"

BRIEF TO
PARLIAMENTARY TASK FORCE ON
EMPLOYMENT OPPORTUNITIES FOR THE '80's
HOUSE OF COMMONS

SUBMITTED BY
WALTER PITMAN
PRÉSIDENT
CANADIAN ASSOCIATION FOR ADULT EDUCATION

The rationale for suggesting a restructuring of educational provision derives both from the shortcomings of the present system and from changes in the world of work which demand a greater flexibility. Failure to acquire or exercise at the earliest moment the right to more education generally disenfranchises the individual for good. The underlying principle of recurrent education is that the right to education should not be determined in this manner, but that individuals should be able to defer it to a more appropriate stage of their life.

The suggestion that conventional post-compulsory educational provision, labour market training and adult education should be co-ordinated on this basis implies a challenge to educational institutions to adjust their admission policies and teaching methods; to employers to redefine their approach to the design of work and to review their social responsibilities; and to governments to forge links between education, manpower, employment and social policies which will make available to the individual a more flexible pattern of education, work and leisure.

Organization for Economic
Co-operation and Development
1975

At the October 1978 First Ministers' conference, the Prime Minister corrected one of the provincial premiers who referred to education as an exclusive provincial responsibility. The Prime Minister said that it was not so, that the federal government also had responsibilities in the field of education. And his statement passed without contradiction.

It is worth noting that Section 93 of the British North America Act does not say, as is often supposed, that all education is the responsibility of the provinces: "In and for each Province the Legislature may exclusively make Laws in relation to Education . . . ". Of course each province and territory has the responsibility for running an educational system within its area of jurisdiction.

The constitution does not absolve the federal government of responsibility for educational processes inevitably carried out by instruments within federal jurisdiction. Above all, the constitution does not rule out federal-provincial co-operation in the evolution of educational policy for Canada.

The federal expenditure on education and on university research in 1978/79 is approximately $3.8 billion. How did the federal involvement come about? It is simply that throughout

APPENDICE «EMPL-16»

MÉMOIRE AU GROUPE DE
TRAVAIL PARLEMENTAIRE
SUR LES PERSPECTIVES D'EMPLOI POUR LES
ANNÉES 80
CHAMBRE DES COMMUNES

PRÉSENTÉ PAR
WALTER PITMAN
PRÉSIDENT
CANADIAN ASSOCIATION FOR ADULT EDUCATION

La proposition visant à restructurer le système d'éducation s'explique à la fois par les lacunes du système actuel et les changements survenus sur le marché du travail, qui exigent une plus grande souplesse. En refusant d'acquérir le plus tôt possible une éducation plus avancée ou d'exercer ce droit, l'individu renonce pour toujours à cette formation. Le principe qui sous-tend un retour périodique aux études veut que le droit à l'éducation ne soit pas déterminé de cette façon, mais plutôt que les individus doivent pouvoir l'exercer à l'étape de leur vie qui leur convient.

Si l'on veut assurer la coordination entre les programmes traditionnels d'études supérieures et la formation en cours d'emploi ainsi que l'éducation des adultes, les maisons d'enseignement devront rajuster leurs politiques d'admission et leurs méthodes d'enseignement, les employeurs devront modifier leur attitude à l'égard du travail et réexaminer leurs responsabilités sociales; et, enfin, les gouvernements devront établir des liens entre l'éducation, la main-d'œuvre, l'emploi et les politiques sociales qui permettront à l'individu d'associer de façon plus souple les études, le travail et les loisirs.

Organisation de coopération
et de développment économique
1975

Lors de la Conférance des premiers ministres, en octobre 1978, le premier ministre a rappelé à un de ses collègues des provinces qui faisait allusion à l'éducation comme responsabilité provinciale exclusive que le gouvernement fédéral avait aussi des responsabilités dans le secteur de l'éducation. Et personne n'a contesté cette affirmation.

Il est intéressant de noter que l'article 93 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique ne dit pas, comme on le suppose souvent, que les provinces sont entièrement responsables de l'éducation mais plutôt: . . . «Dans chaque province, la législature pourra exclusivement décréter des lois relatives à l'éducation . . . ». Évidemment, chaque province et territoire a la responsabilité de diriger un système d'éducation sur son territoire propre.

La Constitution ne dispense pas le gouvernement fédéral de sa responsabilité en matière d'éducation, qui est inévitablement exercée par des instruments de compétence fédérale. En outre, la Constitution n'empêche pas le gouvernement fédéral et les provinces pour faire évoluer les politiques d'éducation au Canada.

En 1978-1979, les autorités fédérales ont consacré à l'éducation et à la recherche universitaire quelque $3.8 milliards. D'où vient cette participation du fédéral? C'est simplement

our history, the Government of Canada has often been called upon to play an active educational role, to fulfill real needs, to resolve national problems, to define and initiate activities in the national interest.

Honourable John Roberts
Secretary of State
November 22, 1978

There are few who face the 80's with great confidence and assurance in spite of Canada's advantages in natural resources and political stability. There is growing recognition of the fact that Canadians cannot depend on cheap energy, on the availability of cheap capital. We face severe competition in selling our natural resources in world markets and we are coming to question whether we can continue as a nation while allowing further erosion of our capacity for economic decision-making. We also share the frustration of the western world in trying to cope simultaneously with unemployment and inflation.

In short, Canada's future appears to depend increasingly on how effectively we nurture our "boundless resource", the people of this country and their potential skills.

The Canadian Association for Adult Education has, since 1935, emphasized the importance of increasing accessibility to learning opportunities of those who have left a formal educational system largely devoted to the needs of children, adolescents and youths. It has become conventional wisdom in the last few years that a fast-changing society dependent on an exploding knowledge base itself depends upon opportunities for learning throughout a life-time.

Our future prospects are linked to our capacity to break the consecutive pattern of learning, earning and retirement. Access to learning in appropriate alternation with work is particularly essential in the labour force as jobs change and the expectations of employers and employees shift. Yet institutional practice lags far behind community needs. There is little doubt that the model of continuous education from the age of 5 to 18 or 22 years followed by very minimal participation in learning either financially or institutionally after that point, is not a rational response to the emerging needs of a modern society.

The CAAE has stressed the importance of other models, involving an *interrupted* style allowing individuals an opportunity to return to college, university or other appropriate institutions on a full-time basis. The CAAE's commitment to the mechanism of Paid Education Leave as a means for individual renewal is an element of this thrust.

As well, of course, CAAE has encouraged the extension of services to adults in the evenings and weekends, allowing those who must continue to support themselves and their families the change to learn new skills.

The CAAE considers continuing education as significantly more than vocational education or re-training. People must have a chance to renew themselves as parents, citizens, indeed, as human beings—as well as workers.

qu'au cours de notre histoire, le gouvernement du Canada a souvent été appelé à jouer un rôle actif dans le secteur de l'éducation, pour répondre à des besoins réels, résoudre des problèmes nationaux, concevoir et lancer des programmes dans l'intérêt national.

L'honorable John Roberts,
Secrétaire d'État
Le 22 novembre 1978

Rares sont ceux qui abordent les années 80 avec beaucoup de confiance et d'assurance malgré la situation privilégiée du Canada sur le plan des ressources naturelles et de la stabilité politique. On reconnaît de plus en plus que les Canadiens ne peuvent pas espérer de l'énergie et des capitaux à bon marché. Nous devons faire face à une concurrence très vive pour vendre nos ressources naturelles sur les marchés mondiaux et nous commençons à nous demander si nous pourrons continuer à survivre comme pays tout en laissant s'effriter davantage notre capacité de prise de décisions dans le secteur économique. Nous partageons également les frustrations du monde occidental en essayant de lutter simultanément contre le chômage et l'inflation.

Bref, l'avenir du Canada semble dépendre de plus en plus de l'efficacité avec laquelle nous exploiterons nos «ressources illimitées» le potentiel de notre capital humain.

La Canadian Association for Adult Education insiste depuis 1935 sur l'importance d'un meilleur accès à l'éducation pour ceux qui ont abandonné la filière normale en grande partie orientée vers les besoins des enfants, des adolescents et des jeunes gens. On considère depuis quelques années qu'il est sage pour une société en pleine évolution fondée sur des connaissances nouvelles, de multiplier la possibilité de formation tout au long de la vie.

Notre avenir dépend de notre capacité de briser le cycle apprentissage, travail, retraite. L'alternance de périodes d'étude et de travail devient particulièrement essentielle pour la population active à mesure que les emplois évoluent et que les attentes des employeurs et des employés changent aussi. Mais les institutions tardent à s'adapter aux besoins de la collectivité. Il est probable qu'une période ininterrompue d'étude entre l'âge de 5 ans et 18 ou même 22 ans, avec une participation financière et institutionnelle très minime à la formation par la suite, ne constitue pas une réponse satisfaisante aux besoins qui surgissent dans une société moderne.

La CAAE a souligné l'importance des autres modèles, permettant par exemple une interruption du travail pour faciliter le retour à temps plein au collège, à l'université ou dans d'autres établissement. Le congé d'études payé que préconise la CAAE pour faciliter le recyclage va justement dans ce sens.

Il va de soi que la CAAE favorise les services de formation offerts aux adultes le soir et en week-end, car ceux-ci peuvent continuer à travailler pour subir à leurs besoins et ceux de leur famille tout en acquérant de nouvelles compétences.

Le CAAE estime que l'éducation permanente représente beaucoup plus que la formation professionnelle ou le recyclage. Chacun doit avoir la possibilité de se renouveler comme parent, citoyen, voire comme être humain—aussi bien que travailleur.

However, the satisfaction of a job which challenges the present and potential skill is a critical element of a satisfying life-style. The spectre of Canada's young people being unable to take these kinds of jobs because the educational system fails to motivate or prepare them is one which distresses the CAAE For many years, Canada has depended upon other countries' educational systems to prepare people to come to Canada as immigrants and supply skills which our schools have been unable or unwilling to provide. For many years, people have been recruited from other lands to take skilled jobs in Canada at a time when the country has one of the highest levels of youth unemployment in the western world.

An immediate remedy is an improved re-training process-in sort, a significant shift to adult learning. Indeed, in an economy in which present jobs change and new jobs demanding new skills emerge quickly, an efficient network of continuing education services is crucial.

At the present time, there is a recognized shortage of skilled workers—tool and die makers, metal workers, machinists. But this is only a small part of the problem. The need for more relevantly prepared workers is to be found at every level, particularly at the middle management, high level technician, technologist level. The lack of individuals available for such positions is hidden first by the immigration of people with skills at this level, and even more important, by the under-employment (and possibly over-payment on the basis of qualifications) of professional graduates.

In Canada, we produce five engineers for each technologist-other industrial countries produce five technologists for each engineer. The social cost for specific over-training (note: *not* over-education), the effect of under-employment, the cost of such a lack of alignment as we compete around the world, is staggering. As a nation we stand alone in our lack of attention to this "middle" ground and the gap in the core of our industrial system is alarming. It relates directly to the incapacity of our industry to compete effectively in world markets. It relates directly to the lack of inventiveness which dogs the future of our manufacturing and related industries. It provides an opportunity for multinational corporations to argue the case for doing their research in other jurisdictions.

In the business sector the situation is equally distressing. The U.S. has in its population about four times as many M.B.A.'s per capita as Canada. In the light of the financial crisis at the post-secondary level and its unequal impact on business schools, the best institutions in the U.S. spend four times per student what our universities are able to spend. The business enrollment in our institutions is about 12 per cent of the total student population—but they receive only 3.7 to 4.7 of the budget. And the purely undergraduate education at a polytechnic like Ryerson is comparatively further starved.

That is the level of institutional madness behind the crisis in Canada's manpower needs.

Cependant, la satisfaction que procure un emploi qui force le travailleur à faire appel à toutes ses compétences, à tout son potentiel constitue un élément à ne pas négliger. La CAAE trouve déplorable le spectacle de jeunes Canadiens incapables d'accéder à certains emplois parce que le système d'éducation ne les a pas motivés, ne les a pas préparés. Depuis de nombreuses années, le Canada compte sur les systèmes d'éducation d'autres pays pour préparer des spécialistes qui viennent au Canada comme immigrants et apportent avec eux des compétences que nos établissements ne peuvent ou ne veulent pas dispenser. Depuis bien longtemps, on recrute des personnes à l'étranger pour des emplois spécialisés au Canada à une époque où notre pays connaît un des taux de chômage, chez les jeunes, les plus élevés du monde occidental.

La solution immédiate consisterait à améliorer le processus de recyclage—bref, à s'orienter résolument vers l'éducation des adultes. En fait, dans une économie où les emplois évoluent et où les nouveaux emplois exigent de nouvelles compétences, un réseau efficace de services d'éducation permanente est vital.

On reconnaît qu'il existe actuellement une pénurie d'ouvriers spécialisés—outilleurs et matriceurs, forgerons, métallurgistes, machinistes. Mais cela n'est qu'une petite partie du problème. Le besoin de travailleurs mieux préparés se retrouve à tous les niveaux, particulièrement à celui des cadres intermédiaires, des techniciens hautement spécialisés et des technologues. La pénurie de spécialistes pour remplir ces postes est comblée d'abord par l'immigration de spécialistes mais plus encore, par le sous-emploi (et peut-être même la sur-rémunération des compétences de professionnels diplômés.

Au Canada nous formons cinq ingénieurs pour chaque technologue tandis que dans d'autre pays industriels, c'est l'inverse. Les coûts sociaux que représente cet excès de formation (et non d'éducation), les conséquences du sous-emploi, les coûts de ce déséquilibre pour notre compétitivité internationale, sont proprement renversants. Notre pays se distingue par sa négligence à cet égard, et les lacunes de notre système industriel sont alarmantes. Elles sont dues directement à l'incapacité de notre industrie d'affronter efficacement la concurrence sur les marchés mondiaux et à notre manque d'imagination, qui compromet l'avenir de notre industrie manufacturière et des secteurs connexes. On fournit ainsi aux sociétés multinationales un prétexte pour effectuer leur recherche dans d'autres pays.

Dans le milieu des affaires, la situation n'est guère plus reluisante. Les États-Unis comptent proportionnellement environ quatre fois plus de diplômés possédant une maîtrise en administration des affaires que le Canada. Compte tenu de la crise financière au niveau post secondaire et de ses conséquences diverses sur les collèges d'études commerciales, les meilleures établissements américains dépensent quatre fois plus par étudiant que nos universités peuvent le faire. L'inscription en administration dans nos maisons d'enseignement représente environ 12 p. 100 des effectifs—mais on n'y consacre que 3.7 p. 100 à 4.7 p. 100 du budget. Les études de premier cycle dans une école polytechnique comme Ryerson reçoivent encore moins.

Voilà le chaos institutionnel derrière la crise de la main-d'œuvre au Canada.

The only model which makes any sense in today's world is one which encourages an "in-out" mechanism. It would conserve enormous amounts of money and provide a much more sensitive and responsive system if young people were encouraged to participate in a half-in, half-out program—either part-day—or week-in and week-out alternatives, out in the community associated with the service sector, business and industry.

Among teenagers, opportunities for apprenticeships, for employer-sponsored training, must be developed. It is essential that more young people see a future in the interrupted model of moving up an educational ladder in tandem with promotion to higher levels in the corresponding business or industry. This model of interrupted educational development will allow much more sensible choices of career at each point in the path towards possible professional qualification than the continuous model which draws the individual through a learning process which may well be less relevant to the needs of the markeplace than it should be. Interactive learning and working (blurred by the fact that learning will take place at work as well as in the educational institution) tends by the intensity of its process to be more efficient—thus less costly and more satisfying to both the learner-employee and the employer.

The interrupted model demands the support of the business and industrial world as well as educational institutions. It entails a radical change of commitment—a recognition that enlightened self-interest in a sophisticated, technologically-oriented, mature industrial system, means a commitment to learning, adult learning in the widest sense.

There are other advantages. Interrupted learning is the only way to encourage young people to realize that there is no such thing as a dead-end job, that every job is a stepping stone on a long path of interrupted learning and working which involves a satisfying "present" of useful contribution (in place of unemployment) and an exciting future of wider career choices. Herein lies a way to break out of Canada's philosophic elitism about the status of work of the head in comparison to the respect accorded to work of the hand—an attitude which has undermined what little effort has been made to redress the balance.

Further, it is the style of adult interrupted education which extends to women some opportunity to move into higher levels of employment and into areas in the economy which they, their familes and friends have seen in the past to be male preserves. It is this capacity of interrupted education to serve the needs of women, of the economically and culturally disadvantaged which makes it a lever for social justice, hopes and expectations, while also responding to economic imperatives.

The federal government made a dramatic intervention in 1960 with enactment of the Technical and Vocational Training Act and its successor, The Adult Occupational Training Act (1967). Even though its effect was unfocussed, fragmented (and was applied to a narrow and too modest level of

Le seul modèle qui semble adapté au monde contemporain est celui qui permette une alternance. Des économies considérables seraient possibles et nous aurions un système beaucoup plus receptif et adapté aux besoins si on encourageait les jeunes à particier à un programme à mi-temps—que ce soit une demi-journée ou une semaine sur deux, le reste du temps étant passé dans la collectivité, dans le secteur des services, des affaires et de l'industrie.

Il faut élargir les possibilités d'apprentissage, et de formation offertes par l'employeur aux adolescents. Il est essentiel qu'un plus grand nombre de jeunes envisagent l'avenir comme une alternance de travail et d'étude leur permettant, à la fois de poursuivre leurs études et de gravir les échelons d'une carrière dans le monde des affaires ou de l'industrie. Ce mode de progression permettra de beaucoup mieux orienter sa carrière à chaque étape vers l'acquisition d'une compétence professionnelle, beaucoup mieux que les études suivies qui assujettit l'étudiant à un programme qui ne tient sans doute pas assez compte des besoins du marché du travail. Cette interaction intense entre la formation et le travail, distinction brouillée au demeurant, car la formation est acquise au travail autant que dans un établissement a tendance à être plus efficace; les coûts seraient moindres et les résultats plus intéressants pour l'employé-étudiant comme pour l'employeur.

Cette solution n'est possible, cependant, qu'avec l'appui du monde des affaires et de l'industrie et celui des maisons d'enseignement, car elle suppose un changement profond. Il faut reconnaître que ses propres intérêts supérieurs dans un monde industriel complexe, axé sur la technologie et ayant atteint sa maturité industrielle exigent un engagement en ce qui concerne la formation et l'éducation des adultes dans son sens le plus large.

Il existe d'autres avantages. La fragmentation de la période de formation est la seule façon d'amener les jeunes à se rendre compte qu'il n'existe pas d'emplois qui conduisent à une impasse, parce que chaque emploi est un pas en avant dans une longue succession de périodes de travail et de formation qui donne la satisfaction, dans le «présent», d'une contribution utile (au lieu du chômage) et un avenir ouvrant sur un plus grand choix de carrières. Voilà un moyen de s'affranchir de l'élitisme qui amène bien des Canadien à placer le travail intellectuel au dessus du travail manuel—attitude qui a sapé à la base les quelques efforts qui ont été faits pour atteindre un certain équilibre.

En outre, cette formule favoriserait les adultes qui permettra aux femmes qui veulent accéder à des emplois supérieurs et dans des secteurs de l'économie qui jusqu'ici leur semblait, à elle, à leur famille et à leurs amis, réservés aux hommes. C'est cette possibilité de répondre aux besoins des femmes, des économiquement faibles personnes désavantagées sur le plan culturel qui confère à cette formule tout son intérêt du point de vue de la justice sociale, et lui permet de répondre aux espoirs et aux aspirations des travailleurs, tout en satisfaisant aussi aux nécessités économiques.

Le gouvernement fédéral est intervenu de façon décisive en adoptant en 1960 la Loi sur l'assistance à la formation technique et professionnelle et celle qui a suivi, la Loi sur la formation professionnelle des adultes (1967). Même si ses effets n'ont pas été canalisés, mais plutôt éparpillés (et qu'elle

educational training opportunity for the modern world) it did have some impact. It is time for a further federal intervention. The potential for adult learning has been weakened by provincial monopolies. This sector needs a federal presence in research, in manpower trend planning and renewed federal funding. Those learning institutions which respond to the economic and social needs of Canadians require immediate assistance to encourage resource allocation concentrated in the proper place.

C.A.A.E. calls for a Paid Educational Leave policy at the federal level as an example to the provinces. Its implementation will encourage trade unions to participate in all aspects of interrupted education. Indeed, federal tax incentives should be considered to encourage the co-operation of business and industry to allow employees to return to school, college or university after some years in the workplace on full or part-time bases as appropriate to their needs.

Paid Educational Leave as a mechanism for increasing opportunity for adults to return on a full-time basis has been of particular interest, but the C.A.A.E. has been anxious to improve the accessibility to, and quality of, part-time learning opportunities and federal support in this regard is also indicated. This is particularly true if, as we all suspect, the formal educational system as it now operates cannot produce the mix of skills needed by a modern industrial state.

The Government of Canada has committed five billion dollars of its taxing resource to adult learning in 1980/81. Through adult occupational training, established programs financing and university research, very substantial federal funds are placed into the hands of provincially regulated institutions of learning. Indeed, the federal contribution to this purpose exceeds the contribution of the provinces collectively to post-secondary education in Canada. Is it unreasonable to ask that, in the forthcoming negotiations regarding transfer payments for "social services", the federal government consider the stake of Canadian society in adapting the policies and practices of educational institutions to the current and future needs of society for responsive institutional adaptation? Public attention has gone to the suggestion that Ottawa will seek ways to reduce its funding role. Could the federal interest extend as well to seeking ways to ensure that institutions funded in large part through its taxing power move towards adapting their policies and programs to the imperative of flexible, interrupted styles of learning in the closing years of the century? And, must the bureaucratic need to segregate funds into social or economic envelopes blind our political leadership to the very strong economic impact of the educational support funds expended through the social policy envelope?

Finally, a plea. It has been said that in the response to any problem lies the seed of a new problem. The Canadian Association for Adult Education urges members of this Task Force to recognize that its proper pre-occupation with "critical skills" should not lead the Task Force to recommend policies and programs which will have the unintended effect of reducing employment training funds which are targeted upon those

a été appliquée à un niveau de formation trop étroit et trop modeste dans le monde moderne) elle a eu certaines répercussions. Il est temps que les autorités fédérales interviennent à nouveau. Le potentiel de formation des adultes a été affaibli par les monopoles exercés par les provinces. La présence fédérale s'impose tant pour la recherche, et la planification de la main-d'œuvre que pour le financement. Il faut sans tarder venir en aide aux établissements d'enseignement qui répondent aux besoins économiques et sociaux des Canadiens si l'on veut favoriser une affectation judicieuse des ressources.

Le CAAE demande au gouvernement fédéral d'adopter une politique de congé d'études payé au niveau fédéral pour donner l'exemple aux provinces. On pourrait inviter les syndicats à participer à tous les aspects de l'application de cette formule de formation. On devrait même étudier la possibilité de stimulants fiscaux pour obtenir la collaboration du monde des affaires et de l'industrie de façon à permettre aux employés de retourner à l'école, au collège ou à l'université après quelques années sur le marché du travail, à plein temps ou à temps partiel, selon leurs besoins.

Un congé d'étude payé est un mécanisme intéressant pour augmenter les chances des adultes de retourner aux études à plein temps, mais la CAAE cherche également à améliorer l'accès aux études à temps partiel et la qualité de celles-ci. Un appui fédéral à cet égard serait bienvenu. Cela est particulièrement vrai si, comme nous le soupçonnons tous, le système d'éducation normal, tel qu'il fonctionne actuellement, ne peut pas offrir la formation nécessaire dans un monde industriel moderne.

Le gouvernement du Canada a consacré $5 milliards de ses recettes fiscal à la formation des adultes en 1980-1981. Des fonds fédéraux considérables sont versés à des établissements de ressort provincial au titre de la formation professionnelle des adultes, du financement des programmes établis et la recherche universitaire. En fait, la contribution fédérale dépasse celle de l'ensemble de provinces en ce qui concerne l'enseignement post-secondaire au Canada. Est-ce déraisonnable de demander que, dans les prochaines négociations sur les paiements de transfert au titre des «services sociaux», le gouvernement fédéral tienne compte des intérêts de la société canadienne en exigeant que les politiques et les pratiques des établissements d'enseignement s'adaptent aux besoins actuels et futurs de la société? On a entendu dire qu'Ottawa chercherait à réduire sa part de financement. Le gouvernement fédéral pourrait-il chercher des moyens de s'assurer que des établissements financées en grande partie par ses recettes fiscales adaptent leurs politiques et programmes un mode de formation souple et cyclique au cours d'ici la fin du siècle? Et ce besoin qu'éprouvent les bureaucrates de répartir les fonds entre des enveloppes sociale ou économique doit-il faire oublier à nos dirigeants politiques les répercussions économiques considérables du financement de l'éducation, par l'intermédiaire de l'enveloppe sociale?

Pour finir, une requête. On a dit que toute solution à un problème en crée un nouveau. La CAAE prie instamment les membres de ce groupe de travail de reconnaître que son propre intérêt pour la «main-d'œuvre spécialisée» ne devrait pas l'influencer et le porter à recommander des politiques et programmes qui auront pour conséquence involontaire de réduire les fonds destinés à la formation des Canadiens qui en ont le plus

Canadians in greatest need: those whose disadvantage in educational attainment, geography or other handicap means that their needs are highly pressing. The current trend to reduce occupational training assistance to the under-educated adult is small-minded, short-sighted and unfar. There are those who would use the threat of "critical skills shortages" to divert funds from those in greatest need. We urge you to recognize this danger and to resist its path.

The *Canadian Association for Adult Education* is a national voluntary organization. Since 1935 it has worked to promote learning opportunities for Canadians through the media, voluntary organizations and educational institutions.

Its first act was to press for the creation of the Canadian Broadcasting Corporation. Over four decades, in co-operation with CBC, CAAE has developed a series of innovations in learning through the national media including Farm Radio Forum, Citizen's Forum and People Talking Back.

Over the years it has spawned such groups as the Association of Canadian Community Colleges, the Indian-Eskimo Association and the Joint Planning Commission.

CAAE's current priorities are to identify inequities in access to learning, to advocate for their correction and to promote innovations and reforms in education practice. CAAE operates fromthe premise that learning promotes initiative, self-reliance and social responsibility. A learning society may be the only alternative to a welfare society.

In a society where publicly funded educational institutions consume $20 billion each year, and most of the educational organizations represent vested institutional interests, CAAE is a citizen's organization dedicated to the proposition that learning is far too important to the country's future to be left to the so-called experts. There is a role for voluntary organizations, companies and citizens.

besoin: ceux qui sont désavantagés sur le plan de l'éducation, de leur situation géographique ou qui souffrent d'autres handicaps sont ceux donc les besoins pressent le plus. La tendance actuelle à réduire l'aide à la formation professionnelle des adultes insuffisamment instruits démontre un esprit étroit, un manque de prévoyance et de l'injustice. On pourrait fort bien invoquer cette menace de «pénurie de main-d'œuvre spécialisée» pour détourner des fonds de ceux qui en ont le plus besoin. Nous vous prions de prendre note de ce danger et de résister à la tentation.

La *Canadian Association for Adult Education* est un organisme national bénévole. Elle travaille depuis 1935 à multiplier les possibilités de formation offertes aux Canadiens par l'intermédiaire des médias, des organismes bénévoles et des établissements d'enseignement.

Son premier geste a été de réclamer la création de la Société Radio-Canada. La CAAE a, au cours de quatre décennies, en collaboration avec le réseau anglais de la Société, été à l'origine d'une série d'innovations diffusées dans tout le Canada: «Farm Radio Forum», «Citizen's Forum» et «People Talking Back».

Elle a au cours des années fondé l'«Association of Canadian Community Colleges», l'«Indian-Eskimo Association» et la «Joint Planning Commission».

Les priorités actuelles de la CAAE sont de relever les inégalités de l'accès à la formation, de préconiser des mesures correctives et de promouvoir des innovations et des réformes dans les méthodes d'enseignement. La CAAE part du principe que la formation favorise l'initiative, la confiance en soi et le sens des responsabilités sur le plan social. Une société qui apprend est peut-être la seule solution si l'on veut éviter de se retrouver devant une société qui vit d'aide sociale.

Dans une société où les établissements d'enseignements reçoivent des fonds publics au rythme de $20 milliards chaque année et où la plupart des établissements représentent les intérêts en place, la CAAE se veut un groupe de citoyens convaincus que la formation est beaucoup trop importante pour l'avenir du pays pour qu'on la laisse entre les mains de prétendus spécialistes. Les organismes bénévoles, les entreprises et les citoyens ont un rôle à jouer.

Canada Post Postage paid
Postes Canada Port payé
Third class
Troisième classe
K1A 0S7
HULL

If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacré-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnements et Services Canada,
45, boulevard Sacre-Coeur,
Hull, Québec, Canada, K1A 0S7

WITNESSES—TÉMOINS

From the National Union of Students:

Mr. Geoffrey Parr, Research Director;

Mr. C. John Doherty, Executive Officer;

Ms. Barbara Taylor, Ontario Executive Member.

From the Canadian Association for Adult Education:

Mr. Walter Pitman, President.

De l'Union nationale des étudiants:

M. Geoffrey Parr, directeur de recherche;

M. C. John Doherty, agent administratif;

M^me^ Barbara Taylor, membre de la direction de la division ontarienne.

De la Canadian Association for Adult Education:

M. Walter Pitman, président.

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Quebec, Canada K1A 0S9

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

BINDING SECT. NOV 1 0 1983